

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

LIZANDRA BEIRO DE SOUZA

Florianópolis – SC

2000

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao Departamento de Ciências Contábeis, do Centro Sócio Econômico, da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Ciências Contábeis.

ACADÊMICA: LIZANDRA BEIRO DE SOUZA

ORIENTADOR: LUIZ FELIPE FERREIRA

FLORIANÓPOLIS – SC


2000

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

AUTORA: LIZANDRA BEIRO DE SOUZA

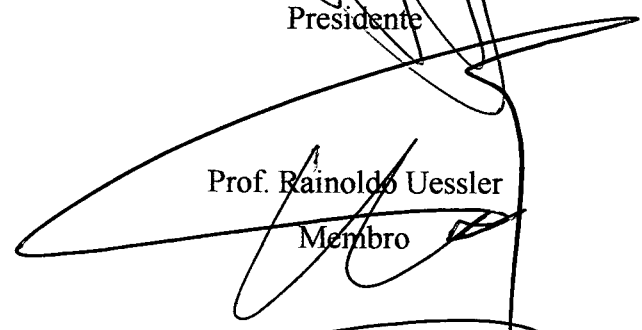
Esta monografia foi apresentada como trabalho de conclusão do Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Catarina, obtendo a nota média de 9,5, atribuída pela banca constituída pelos professores abaixo mencionados.

Florianópolis, 12 de junho de 2000.


Prof^a. Maria Denize Henrique Casagrande M.Sc
Coordenadora de Monografia do Departamento de Ciências Contábeis

Professores que compuseram a banca:


Prof. Luiz Felipe Ferreira
Presidente


Prof. Rainoldo Uessler
Membro


Prof. Luiz Alberton M.Sc
Membro

“Para se chegar, onde quer que seja,
não é preciso dominar a força;
basta controlar a razão”.

Amir Klink

Agradeço a todas as pessoas que
Colaboraram para que este trabalho
fosse concluído.

ABREVIATURAS

COFINS – Contribuição para Seguridade Social

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

ICMS – Imposto sobre a Circulação de Mercadorias e Serviços

INCRA – Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

IPI – Imposto sobre Produtos Industrializados

ISQN – Imposto sobre serviços de qualquer natureza

MP – Medida Provisória

PLR – Participação nos Lucros ou Resultados

PIS – Programa de Integração Social

SAT – Sistema de Apoio ao Trabalhador

LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS

1. Acordos do tipo de Participação nos Lucros ou Resultados em 1996 e 1997	34
2. Acordos por tipo e por categorias profissionais	36
3. Tipos de acordos de PLR segundo o tamanho da empresa em 1996 e 1997	37
4. Data da assinatura com relação a vigência dos acordos, por tipo de PLR em 1996 e 1997	38
5. Demonstrativo do Lucro Contábil Operacional	40
6. Vantagens e Desvantagens do critério de Lucro	41
7. Vantagens e Desvantagens do critério de Resultado	42
8. Forma de pagamento da PLR em 1996 e 1997	49
9. Vantagens de Ordem social	53
10. Vantagens de acordo com Garrido	54
11. Desvantagens de acordo com Garrido	55
12. Desvantagens de acordo com Sarasate	57

LISTA DE ANEXOS

1. Análise dos Acordos dos Sindicatos dos Metalúrgicos de São Paulo e Metalúrgicos de Osasco, Comerciantes de São Paulo e Vestuário de São Paulo e Osasco, firmados em 1997.
2. Medida Provisória n. 1982-72, de 29 de junho de 2000.
3. Programa de Participação nos Resultados TUPER S/A .
4. Acordo para o programa de Participação nos Resultados da DÍGITRO.
5. Acordo de Participação nos Resultados da EMBRACO.
6. Convenção Coletiva de Trabalho sobre a Participação nos Lucros ou Resultados dos Bancos.
7. Convenção Coletiva de Participação nos Lucros da INTELBRÁS.
8. Quadro resumo dos acordos apresentados em anexo.

RESUMO

Esta monografia estuda a Participação nos Lucros ou Resultados, mostrando os tipos praticados de PLR, as formas de pagamento encontradas e utilizadas e as vantagens e desvantagens de introduzir um plano de PLR em uma empresa. Para a realização da pesquisa, procedeu-se a procura em livros, artigos, revistas, que tratavam sobre o assunto.

A participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas é uma forma de remuneração variável que tem tido bastante divulgação em vários países, a partir da década de 80, e no Brasil, com a edição da medida provisória que regulamentou o assunto, em 1994.

Pode-se dizer, que os principais motivos dessa difusão sejam o estímulo ao desempenho do trabalhador, onde a PLR está ligada à melhora de indicadores, entre os quais destacamos a produtividade e a qualidade; flexibilização do custo do trabalho, porque a PLR não é incorporada aos salários, podendo variar em função das condições da empresa; isenção de impostos e encargos sociais.

SUMÁRIO

- Abreviaturas	iv
- Lista de Tabelas e Gráficos	v
- Lista de Anexos	vi
- Resumo	vii
 CAPÍTULO I	 2
1.1 INTRODUÇÃO	2
1.1.1 Assunto	2
1.1.2 Tema	3
1.1.3 Problema	3
1.1.4 Objetivos	5
1.1.4.1 Objetivo Geral	5
1.1.4.1 Objetivos Específicos	5
1.1.5 Justificativa	6
1.1.6 Metodologia	7
1.1.7 Limitações da Pesquisa	8
 CAPÍTULO II	 9
2.1 REVISÃO TEÓRICA	9
2.1.1 Considerações Iniciais	9
2.1.2 Origem histórica da participação dos trabalhadores nos lucros	10
2.1.3 Evolução histórica da participação nos lucros	12
2.1.4 Aspectos conceituais da PLR	27
 CAPÍTULO III	 30
3.1 Conceito de Lucro e Resultado	30
3.2 Tipos Praticados de Participação nos Lucros	32
3.3 Formas de pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados	49
3.4 Vantagens e Desvantagens	52
3.4.1 Vantagens	52
3.4.2 Desvantagens	55
 CONCLUSÃO	 59
 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	 60

CAPÍTULO I

1.1 INTRODUÇÃO

1.1.1 Assunto

Com a era da globalização, das inovações tecnológicas e da livre concorrência, surgem novas formas de organização do trabalho, onde podemos verificar a flexibilidade da contratação, do uso da mão-de-obra e a remuneração. Pode-se destacar entre essas novas formas de remuneração do trabalho a “Participação nos Lucros”.

A organização moderna, tendo como suporte a colaboração de seu pessoal, atingirá um nível de repercussão social, que produzirá resultados econômicos e financeiros satisfatórios, tanto para os empregados, quanto para os empregadores.

A participação nos lucros vem sendo discutida a vários anos e até hoje ainda existem muitas divergências entre sindicatos, empregadores e empregados, que não chegam a um acordo. Ela é apontada como principal elemento representativo de remuneração variável e passou a ser um complemento salarial, no Brasil com a edição da Medida Provisória 794/94, que, em virtude de ainda não haver sido convertida em lei, vem sendo reeditada, mensalmente, por outras medidas provisórias, com algumas alterações, sendo que a mais recente é a de n.º 1.982-72 de 29 de junho de 2000.

A distribuição dos lucros a funcionários constitui uma forma de suprir tensões de classes, aumentar a produtividade individual e coletiva, objetivando uma maior integração entre empresa e empregado e com isso tornando-se um importante elemento para o seu crescimento. Buscando alternativas para adaptação no mercado globalizado, as empresas tiveram que começar a utilizar novos modelos, tanto nos processos de produção quanto nas relações de trabalho, destacando-se desta forma, os sistemas de remuneração variáveis, que visam estimular o aperfeiçoamento do funcionário e aguçar a sua competitividade. Com isso, foi implantada, no Brasil, a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados.

Como sendo uma forma de remuneração que amplia o salário dos funcionários e que satisfaz tanto os empregados, como a instituição que por ela optar, será abordado na monografia a “Participação nos Lucros” para os funcionários .

1.1.2 Tema

Tem este projeto de monografia como tema a “Participação nos Lucros ou Resultados” para os funcionários.

1.1.3 Problema

A “Participação nos Lucros ou Resultados” é uma forma de remuneração, onde o valor pago a seus funcionários não são incorporados ao salário e com isso não incidem os encargos trabalhistas sobre os salários, não aumentando com isso os encargos para a empresa.

Essa forma de distribuição dos lucros é de certa maneira um incentivo, um prêmio aos funcionários, visto que os mesmos trabalharão para que a empresa obtenha o máximo de lucro possível.

Dentre os objetivos das empresas que poderíamos destacar é a redução de custos e a maximização dos lucros, com isto muitas empresas poderiam utilizar esta forma de remuneração como um incentivador a produtividade, ao crescimento econômico e financeiro.

Desde a MP n. 794, de 29 de dezembro de 1994, que a participação nos lucros ou resultados das empresas já está em vigor no Brasil, mas tem-se ainda várias empresas, principalmente as de micro, pequeno e médio porte, que não vêm distribuindo parte de seus lucros ou resultados aos empregados.

As pequenas e médias empresas do Brasil, são geralmente administradas por seus donos que cuidam e supervisionam tanto o setor pessoal, como as compras e o setor financeiro, com isso ficando com muitas responsabilidades e não pensando em uma maneira que pudesse motivar e incentivar os seus funcionários, para conseqüente aumento em seus resultados. Geralmente os empresários desse tipo de empresa, acham que eles é quem são os donos e o lucro tem que ir para quem investe e não achando que seu funcionário teria direito sobre o mesmo. Também uma das causas do não atendimento por essas empresas, seria porque as mesmas não possuem controles internos suficientes para que um plano de PLR pudesse ser implantado, a não ser que se fizesse algo que apenas cumprisse a MP, mas que não fosse a realidade, como por exemplo, dar uma porcentagem em cima do salário do funcionário a título de PLR.

Também pode ser que, a principal causa do não entendimento à Medida Provisória, seja em função das dificuldades com as quais as empresas têm se deparado na fixação dos objetivos para a implantação do programa de “Participação nos Lucros”, onde pode-se notar que a medida provisória não deixa claro, no que se refere a determinação dos parâmetros para estipulação de um percentual de participação, mecanismos de aferição e principalmente quanto a definição do tipo de lucro que será passível de distribuição.

Para TUMA¹, “quanto menor a empresa, menor a sua capacidade de investimentos, menos criativas são as técnicas de gerenciamento de recursos humanos e mais baixo é o nível absoluto dos salários. Além disso a organização sindical tende a ser mais incipiente nestas empresas e as negociações coletivas diretas são mais raras”.

Com isso vamos analisar como as empresas poderão atender a Medida Provisória que trata da distribuição dos lucros a seus funcionários e de que forma elas podem distribuir os mesmos.

1.1.4 Objetivos

1.1.4.1 Objetivo Geral

Identificar quais as formas possíveis e de que maneira as empresas poderão determinar a distribuição dos lucros a seus funcionários.

1.1.4.1 Objetivos Específicos

- 1) Definir Lucro
- 2) Identificar os tipos praticados de PLR e as formas de pagamento
- 3) Verificar quais são os benefícios para a empresa e para os empregados
- 4) Verificar quais são as desvantagens para a empresa e para o empregado

¹ TUMA, Fábia. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p. 20

1.1.5 Justificativa

Com a globalização, o mercado está exigindo mais qualidade nos produtos, tecnologia e com isso as empresas deveriam aumentar seus padrões de produtividade e qualidade, bem como a minimização dos custos, para conseguir sobreviver no mercado.

Uma maneira que as empresas teriam de aumentar a produtividade e consequentemente a qualidade de seus produtos com melhores resultados, seria implantar um plano de participação nos lucros ou resultados, que além de incentivar os trabalhadores, também possui isenção de encargos trabalhistas.

Para GARRIDO² “a participação nos lucros ou resultados, trouxe para as empresas benefícios, tais como: a participação nos lucros ou resultados não é incorporada a folha de pagamento e com isso traz reflexos na redução dos custos fixos, evita reclamação trabalhista sobre a remuneração recebida a título de participação nos lucros e não incide sobre esses valores os encargos trabalhistas e previdenciários”.

No caso do Brasil, em que as empresas estão diante da Medida Provisória que trata da implantação de um sistema de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, sem que saibam exatamente o que fazer para cumprir essa determinação, a realização deste estudo poderá contribuir com a formação de um embasamento teórico capaz de subsidiar a fixação de diretrizes para a implantação da distribuição de lucros ou resultados das empresas aos empregados.

² GARRIDO, Laércio M. *Participação nos Lucros e Resultados*. São Paulo; Nobel, 1999. p.11

1.1.6 Metodologia

Para CERVO E BERVIAN³, ciência é “ uma busca constante de explicações e soluções, de revisão e reavaliação de seus resultados e tem a consciência de sua falibilidade e de seus limites”.

Segundo GALLIANO⁴, conhecer é “ estabelecer uma relação entre a pessoa que conhece e o objeto que passa a ser conhecido”.

No processo de conhecimento, quem conhece, apropria-se do objeto que conheceu. Transforma o que conheceu em conceito, reconstituindo-o em sua mente. “O conhecimento leva o homem a apropriar-se da realidade e, ao mesmo tempo, a penetrar nela” ⁵. O conhecimento faz com que o homem possa modificar as circunstâncias em benefício próprio, a realidade é o objeto do conhecimento e ela possui diversos níveis de conhecimento.

Apresenta CERVO E BERVIAN⁶ que: “Pesquisa é uma atividade voltada para a solução de problemas, através do emprego de processos científicos”. A pesquisa busca respostas a dúvidas ou problemas e com a ajuda de métodos científicos, busca soluções e respostas que através da pesquisa requer conhecimento à informações e a utilização de métodos ou técnicas científicas.

Para a realização desse trabalho será utilizado o método dedutivo que segundo MARCONI e LAKATOS⁷, “ tem o propósito de explicitar o conteúdo das premissas”.

³ CERVO, Amado L. e BERVIAN, Pedro A. *Metodologia Científica*. 3.ed.São Paulo: McGraw-Hill, 1983. p.9

⁴ GALLIANO, A. *O Método Científico*. São Paulo: Ed. Harbra, 1986. p.17

⁵ GALLIANO, A. *O Método Científico*. São Paulo: Ed. Harbra, 1986. p.17

⁶ CERVO, Amado L. e BERVIAN, Pedro A. *Metodologia Científica*. 3.ed.São Paulo: McGraw-Hill, 1983. p.51

⁷ MARCONI, Marina de A. e LAKATOS, Eva M. *Metodologia Científica*. São Paulo: Atlas, 1992. p.57

Segundo MARCONI e LAKATOS⁸, monografia é: “ um estudo sobre um tema específico ou particular, com suficiente valor representativo e que obedece a rigorosa metodologia”. A monografia é um trabalho onde se é pesquisado sobre um determinado assunto e se é tratado com profundidade todos os seus aspectos e objetivos.

Com isso, esse trabalho irá analisar a participação nos lucros dos funcionários, qual a parcela e de que forma é destinado, por meio da pesquisa bibliográfica.

1.1.7 Limitações da Pesquisa

O presente estudo será uma pesquisa de natureza bibliográfica, onde trará os aspectos da participação dos lucros de empregados .

A pesquisa se limitará ao tempo destinado a ela e a bibliografia disponível para a realização da mesma.

Com isso utiliza-se a pesquisa em livros, artigos e a leis que tratam do tema.

⁸ MARCONI, Marina de A. e LAKATOS, Eva M. *Fundamentos da Metodologia Científica*. São Paulo: Atlas, 1990. p.227

CAPÍTULO II

2.1 REVISÃO TEÓRICA

A revisão teórica, é conduzida através de tópicos que fundamentam todo o trabalho de pesquisa que será realizado, quais sejam: considerações iniciais, origem e evolução histórica da participação nos lucros das empresas, a participação nos lucros no Brasil e aspectos conceituais da participação nos lucros ou resultados.

2.1.1 Considerações Iniciais

A Participação nos Lucros, está prevista desde a Constituição Federal (art. 157, inciso V) de 1946, mas só foi colocada em vigor em nosso país, em 29 de dezembro de 1994, com a edição da Medida Provisória n.º 794. Desde então esse assunto vem sendo muito discutido e debatido por empresas, sindicatos, etc.

Segundo TUMA⁹, “a Participação nos Lucros ou Resultados caracteriza uma das principais alterações recentes no padrão de regulação das relações de trabalho”. Diz que apesar de antiga em outros países ou mesmo nas grandes empresas, a Participação nos Lucros assume um novo papel no período recente”.

⁹ TUMA, Fábia. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p. 20

A Participação nos Lucros ou Resultados, antes poderia ser considerada como instrumento de política salarial interna das empresas ou seja ela aparecia como um prêmio adicional ao salário do trabalhador, como decorrência do bom resultado obtido pela empresa num determinado período.

Atualmente, segundo TUMA¹⁰, “a Participação nos Lucros ou Resultados surge como instrumento para flexibilização de parte da remuneração dos trabalhadores. Observa-se a substituição dos aumentos por abonos salariais, estabelecendo-se a tendência de ampliação da parte variável dos salários”.

2.1.2 Origem histórica da participação dos trabalhadores nos lucros

A Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou resultados das empresas não é um assunto recente, com base na literatura disponível sobre o conteúdo, vários autores afirmam que já existiam esse tipo de remuneração desde 1812.

Segundo SARASATE¹¹:

coube a Napoleão Bonaparte, em 1812, em decreto procedente do Quartel General de Moscou, de 15 de outubro de 1812, regular a participação dos atores nos lucros líquidos das atividades teatrais. Com isso os atores além de receberem um ordenado fixo, recebiam também uma parcela dos lucros líquidos, calculado no fim do ano”. A sistemática de participação consistia na divisão dos resultados da organização em 24 parcelas. Destas parcelas, 22 eram divididas entre atores, uma parcela era destinada a um fundo de reserva para despesas inesperadas, e uma outra era subdividida, metade para um fundo de embelezamento e restauração e o restante para um fundo de pensão.

¹⁰ TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p. 21

SARASATE¹² trata que a Participação nos Lucros, “teve seus primórdios em 1843, com Leclaire, que era proprietário de um atelier de pintura, ele percebeu os reflexos negativos da situação econômica, que dominava a Europa naquela época e determinou que distribuiria parte de seus lucros auferidos durante o ano com seus funcionários”.

Embora tenha sido de pouca duração e êxito a participação nos lucros iniciado por Leclaire, segundo SARASATE¹³, “o sistema encontrou continuadores que se entusiasmaram com a idéia. Entre os seguidores estão Jean Godim e Charles Robert, sendo que este último era um líder influente do movimento cooperativista francês. Ainda diz que, Robert escreveu vários trabalhos sobre o assunto e, em 1878, fundou uma sociedade para o estudo da participação nos lucros que divulgavam a idéia de Leclaire e assim contribuíram para que várias empresas colocassem a sistemática em prática.

Contudo SARASATE¹⁴, comenta que a mais antiga tentativa para se instituir a participação dos empregados nos lucros da empresa, “refere-se ao caso de Albert Gallatin, Secretário do Tesouro de Jefferson Madison, que, em 1794, instituiu um plano próprio nas suas indústrias de vidro em New Geneve, Pensilvânia”. Também diz que “por volta de 1820 ou 1832, Lord Wall Scaert, teria realizado uma experiência de participação de seus empregados nos lucros de sua empresa”.

Um evento considerado de grande importância na história da participação nos lucros, é o Congresso Internacional da Participação nos Lucros, realizado em Paris no ano de 1889, que tinha por finalidade analisar vários conceitos sobre o assunto.

¹¹ SARASATE, Paulo. Participação nos Lucros e na vida das empresas. Rio de Janeiro. Livraria Freitas Bastos S/A, 1982. p. 62

¹² SARASATE, Paulo. Participação nos Lucros e na vida das empresas. Rio de Janeiro. Livraria Freitas Bastos S/A, 1982. p. 61

¹³ SARASATE, Paulo. Participação nos Lucros e na vida das empresas. Rio de Janeiro. Livraria Freitas Bastos S/A, 1982. p. 63

¹⁴ SARASATE, Paulo. Participação nos Lucros e na vida das empresas. Rio de Janeiro. Livraria Freitas Bastos S/A, 1982. p. 63

2.1.3 Evolução histórica da participação nos lucros

A França destaca-se pela grande difusão dessa modalidade de remuneração (Participação nos Lucros) e também pelo grau de regulamentação alcançado. A legislação do país impulsiona à adoção da Participação nos Lucros ou Resultados, através da concessão de vantagens fiscais.

Praticamente todos os assalariados de empresas com mais de 100 funcionários são contemplados por algum tipo de Participação nos Lucros na França, e as organizações menores, a lei dizia que fossem firmados acordos voluntários.

Embora comente-se que as primeiras idéias sobre a participação dos trabalhadores nos lucros das empresas tenham surgido na França, a legislação daquele país não consagrou de imediato a obrigatoriedade desta sistemática.

Foi criado em 1959, pelo governo de Charles Gaulle, o sistema com pagamento imediato em dinheiro. Chamado “*interéssement*”, “onde a participação nos lucros significava uma “terceira via” entre o capitalismo e o socialismo e uma forma de associar o capital e o trabalho aos lucros e aos riscos do empreendimento”, apesar de existir as vantagens fiscais previstas no dispositivo legal, onde o cumprimento não era obrigatório, o “*interéssement*” não teve muito repercussão naquele momento.

Em 1967, foi criado um sistema com pagamento diferido, que se chamava “*participation aux fruits de l’expansion*” onde tornou-se obrigatório para as empresas com mais de 100 empregados e em 1990, esta obrigatoriedade foi estendida às empresas com 50 a 99 trabalhadores. As regras para o cálculo e distribuição estão estabelecidas na lei, que deixam margem para negociação e que pode ser feita com uma comissão de empregados.

Na década de 80 é que se estabelecem as condições mais propícias para a expansão da Participação nos Lucros ou resultados. Naquele momento, eram intensificadas a flexibilização das remunerações do trabalho.

Segundo TUMA¹⁵, é nesta época que “começam a surgir a difusão da participação nos lucros, principalmente do tipo com pagamento monetário imediato, “*interèssement*”, que era prioridade do governo Francês. Em vez de indicar os índices de aumento salarial a ser concedido nas negociações coletivas, as entidades representativas dos empresários passaram a sugerir a adoção de formas de remuneração mais ligadas ao desempenho da empresa”.

O Estado, em 1982, fortalece a intervenção sindical através das leis “*Aurox*”, “que tornam as negociações coletivas obrigatórias” mas também apoia as negociações entre patrão e empregado para aproximar e viabilizar a flexibilidade.

No final dos anos 90, os dois tipos mencionados de participação nos lucros, dominam o cenário na França. Mas surge aí um programa de participação financeira dos trabalhadores na empresa através da aquisição de ações. Segundo TUMA¹⁶, esse tipo de participação “não se encaixa perfeitamente na definição de participação nos lucros ou resultados, mas, por outro lado, não está totalmente desvinculada dos demais programas, pois não deixa de ser uma forma de os trabalhadores participarem dos lucros das empresas”.

“Na Alemanha, o sistema surgiu em 1878, através de Bohmer, professor da Escola Politécnica de Zurich que publicou uma obra em dois volumes e que até hoje é citada como a mais completa. A PLR do tipo pagamento imediato em dinheiro, assim como no Canadá, é o sistema dominante, apesar de não contar com nenhuma vantagem fiscal. Desde 1984, a legislação incentiva a participação nos lucros, associando-a à participação no capital da própria empresa”.¹⁷

¹⁵ TUMA, Fábia. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p. 95

¹⁶ TUMA, Fábia. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p. 96

“Na Inglaterra, o sistema foi introduzido por Stuart Mill, Stanley Jevons e outros. O sistema iniciou por volta de 1850 e após os dez primeiros anos de sua introdução teve-se notícia que das 165 tentativas conhecidas, 65 fracassaram. Neste país, o número de empresas praticando a participação nos lucros é um pouco pequena, apesar da existência de incentivos legais”.¹⁸

LOBOS¹⁹ diz que “no início da década de 80, por exemplo, apenas meia dúzia de empresas com mais de 10.000 empregados mereceria menção. Dessas empresas destaca as seguintes: ICI, Kodak, Barclays Bank, Marks & Spencer. Diz, também, que mesmo diante da recente onda de privatização das grandes corporações de serviço público, os planos que estão em vigência são escassos e que apenas uma experiência merece destaque. Trata-se de uma empresa do ramo de varejo denominada John Lewis Partnership, cujo capital social encontra-se totalmente nas mãos de seus 23.500 empregados, aos quais é distribuído todo o montante dos lucros que restarem após uma retenção para investimentos, e após serem efetuados os pagamentos dos dividendos.

Na Holanda, existe um número considerável de empresas que possui planos voluntários de participação nos lucros. LOBOS²⁰ cita um exemplo:

¹⁷ TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p. 96

¹⁸ LOBOS, Júlio A. *A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas.* São Paulo: Hamburg, 1990. p.24

¹⁹ LOBOS, Júlio A. *A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas.* São Paulo: Hamburg, 1990. p.84

²⁰ LOBOS, Júlio A. *A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas.* São Paulo: Hamburg, 1990. p.27

Os 65.000 empregados da Phillips, recebem um bônus anual, usualmente relacionados aos dividendos distribuídos. Comenta que nos últimos anos, o bônus tem chegado a representar 6% do salário-base em média. Também cita a Unilever, que paga aos seus 10.900 empregados, bônus semestrais que somam 8,33% dos lucros anuais. Além dessas duas empresas, também destaca a Enka Glanzstoff e a Akzo, que também distribuem aos seus 12.000 empregados bônus, que é baseado em 0,5% do montante distribuído em dividendos e no segundo, em 2% dos lucros anuais. Por fim, são mencionadas a KLM, a indústria de tabaco, e a Firestone. A primeira distribui aos seus 9.500 empregados, um bônus anual que equivale a 2% dos lucros anuais e com limite individual de aproximadamente US\$ 1.000,00. A indústria de tabaco distribui um bônus anual de 3,3% e na Firestone esse bônus é de 5,5%.

Na Dinamarca, a participação do trabalhadores nos lucros é também entendida como “fundos sociais”, destinados a fornecer benefícios aos empregados.

Conforme LOBOS²¹, “o sistema foi oficialmente introduzido naquele país, por uma lei promulgada em 1957, e daí em diante várias empresas tem implantado planos de participação. Na maioria desses planos, o valor distribuído aos empregados é aquele remanescente após ser deduzida a percentagem prefixada da parte dos lucros que será distribuída aos acionistas”.

No Canadá, as vantagens fiscais que são previstas na legislação são muito pequenas e restritas aos assalariados que têm participação nos lucros, através da criação de fundos de aposentadoria. Segundo TUMA²²:

trata-se de um sistema de participação nos lucros ou resultados, com pagamento diferido, criado em 1968. Já em 1990, 4% das empresas com mais de 20 empregados adotavam esse sistema, cobrindo menos de 8% dos

²¹ LOBOS, Júlio A. A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas. São Paulo: Hamburg, 1990. p. 28

²² TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p. 84

assalariados. Ao contrário da PLR-pd, que apresentou um recuo nos anos 80, a PLR-pim tem crescido rapidamente, chegando a dobrar sua cobertura neste período, sendo praticado por 15% das empresas com mais de 20 empregados, em 1990 e atingindo cerca de 12% dos assalariados.

Nos Países Baixos, segundo TUMA²³,

os trabalhadores têm a disposição várias formas de participação previstas e incentivadas. A lei que regula a participação nos lucros ou resultados fala que os objetivos destes sistemas de remuneração são contribuir para a moderação dos salários-base, estimular poupança e flexibilizar o mercado de trabalho. A lei não dá grandes incentivos fiscais, tanto para as empresas quanto para os trabalhadores.

No Reino Unido, segundo TUMA²⁴, “o objetivo central da legislação é a possibilidade de a participação nos lucros ou resultados das empresas vir a substituir o salário”. Isso acontece com um tipo de participação, a “*profit-related pay*”, criado e regulamentado por lei, em 1987, contando com a isenção do Imposto de Renda dada aos trabalhadores nos casos em que venha substituir parte do salário-base ou quaisquer parcelas fixas do salário. Com isso o incentivo fiscal acaba sendo um elemento de estímulo à troca de salário por participação nos lucros.

A participação nos lucros ou resultados ganha expressão em um cenário de descentralização das negociações e de aumento da autonomia das empresas na fixação da remuneração, onde a participação nos lucros é estimulada fornecendo sua intensificação.

As negociações aconteciam de forma descentralizada, onde uma empresa negociava com um ou mais sindicatos. O governo visa o enfraquecimento das representações dos trabalhadores nos locais de trabalho.

²³ TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p. 93

²⁴ TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.107 e 108

Segundo TUMA²⁵: “as várias forma de participação financeira dos trabalhadores instituídas pelos governos Thatcher e Major prescindem a aprovação dos beneficiários ou de seus representantes para entrar em prática”.

Existe no reino Unido dois tipos de participação nos lucros, a “*approved profit sharing* e o *profit-related-pay*. O primeiro é uma forma de participação nos lucros com pagamento diferido mas, neste caso, é feita, preferencialmente em ações. O segundo é feito com pagamento imediato em dinheiro.

No México, a participação nos lucros ou resultados foi prevista na Constituição de 1917. SARASATE²⁶ diz que, “o art. 123, § VI, consagrou a sistemática de participação como um dos direitos dos trabalhadores e o art. 11, ordenou que de imediato fossem postas em vigor as bases constitucionais sobre o trabalho”.

A participação financeira dos trabalhadores tornou-se obrigatória. As empresas com mais de um ano de funcionamento (ou dois anos no caso de fabricação de produtos novos) devem distribuir 10% do lucro aos seus empregados, excluídos o quadro superior e dirigentes.

Na Venezuela, há uma lei datada de 1975, que determina a distribuição dos seus lucros líquidos anuais, entre seus funcionários, na base de 10%, sendo seu pagamento efetuado entre 15 e 60 dias de salário. LOBOS²⁷ diz que: “em 1976, esse valor era, em média, de aproximadamente US\$ 112,00 no setor de serviços e de US\$ 1.400,00 no de petróleo. A maioria dos trabalhadores recebia anualmente entre US\$ 2.323,00 e US\$ 699,00”. Comenta ainda que um quarto do pagamento fica retido em uma conta bancária e lá permanece durante cinco anos até que o montante supere US\$ 800,00”.

²⁵ TUMA, Fábia. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.108

²⁶ SARASATE, Paulo. *Participação nos Lucros e na vida das empresas*. Rio de Janeiro. Livraria Freitas Bastos S/A, 1982. p. 109

A participação nos lucros ou resultados nos EUA, foi instituída em 1797, em uma fábrica de vidro localizada na Pennsylvania. Mas só um século depois é que o sistema passou ser utilizado entre um número significativo de empresas. Na época, a origem da participação nos lucros foi primordialmente religiosa, pois uma facção do clero protestante acreditava que o sistema de participação seria a solução adequada para resolver os problemas sociais da época. LOBOS²⁸ expõe que:

O líder do grupo, Paine Gilman, publicou um livro sobre o assunto em 1892, fundando também a Associação pela promoção da Participação nos Lucros, quatro anos mais tarde. Dentre os praticantes estavam, William Cooper Procter, que tinha implantado um sistema de participação nos lucros na sua empresa, a Procter & Gamble. Com esse plano, os lucros da empresa eram compartilhados entre o capital e os empregados na mesma proporção existente entre o custo total de produção e o total dos salários. Isso proporcionava a cada empregado o recebimento semestral de dividendos em dinheiro, proporcional a sua renda. Vinte anos mais tarde, devido a turbulência trabalhista criada pelos sindicatos, fazia com que os empregados tivessem mais atenção a participação nos lucros.

Durante e imediatamente após a Segunda Guerra Mundial, os trabalhadores americanos não tiveram aumento em seus salários, com isso, a participação nos lucros era vista como uma forma de atrair e reter bons trabalhadores. LOBOS²⁹ diz que:

²⁷ LOBOS, Júlio A. A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas. São Paulo: Hamburg, 1990. p.32

²⁸ LOBOS, Júlio A. A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas. São Paulo: Hamburg, 1990. p.12

²⁹ LOBOS, Júlio A. A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas. São Paulo: Hamburg, 1990. p.13

Em 1946, a Receita Federal dos Estados Unidos tinha avaliado 2.471 planos de participação nos lucros, sendo que desse montante, metade foram implantados. Ele afirma também, que na década seguinte, mais outros 6.000 planos semelhantes juntaram-se aos anteriores. Na década de 70, mesmo estando os planos de participação nos lucros melhores do que os de participação acionária, muitas empresas sofreram prejuízos, e prejudicaram a validade do sistema de participação nos lucros que estava, em vigência. Cita como exemplo, o caso dos ativos financeiros do plano de participação nos lucros da Sears Roebuck, que diminuíram de US\$ 3,8 bilhões, em 1971, para US\$ 2,9 bilhões, em 1973.

Mesmo as empresas obtendo prejuízos, elas continuaram seus planos de participação nos lucros, garantindo uma contribuição mínima, independente de qual fosse o nível de lucro.

Mas o saldo da década de 70 acabou sendo positivo para o sistema de participação nos lucros, em 1978, por exemplo, foram aprovados mais 28.634 planos de participação nos lucros no país.

No Brasil, a primeira tentativa para a implantação do sistema de participação nos lucros na legislação, foi em 1919. Foi apresentado a Câmara um projeto de lei que tratava sobre o assunto e esse projeto foi defendido pelo deputado Deodato Maia.

Em 1919, a união dos Empregados do Comércio, apresentou um “memorial” à Câmara, em que eram discutidos benefícios para o trabalhador, inclusive tratavam sobre a participação dos empregados nos lucros.

O mineiro Augusto de Lima³⁰, comentou sobre o memorial em uma conferência e escreveu o seguinte texto:

³⁰ SARASATE, Paulo. Participação nos Lucros e na vida das empresas. Rio de Janeiro. Livraria Freitas Bastos S/A, 1982. p. 116

Se o problema consiste em conciliar o Capital com o Trabalho, porque um e outro são funções do mesmo organismo, a solução é criar entre estas duas funções laços de interdependência e solidariedade. O Capital alimenta o Trabalho; o Trabalho multiplica o Capital. Este é o enunciado econômico, traduzindo uma lei por todos reconhecida. A solução econômica será, como é bem claro, fazer que o trabalho participe do Capital, segundo o valor da atividade com que tiver concorrido cada órgão do trabalho. O rendimento é uma função do Capital, porque o trabalho o provoca e mantém. O salário, taxa fixa, nunca prenderia o Trabalho ao Capital. A solução jurídica, coincidindo com a econômica, auxiliará esta, definindo a proporção de acordo com os princípios da justiça e o respeito à propriedade, representada pelo Capital, que por sua vez é expoente de esforços acumulados pelo trabalho; se o operário fabril, o empregado do comércio tiver a certeza de que, zelando e desenvolvendo o Capital, vai participar do seu rendimento, será o seu guarda mais fiel e o seu servidor mais ativo. Trata-se de seu próprio interesse.

Segundo SARASATE³¹, em 1920, o deputado Augusto de Lima, apresentou um projeto de lei sobre o “trabalho comercial”, onde tratava que “os comerciários, empregados de sociedades anônimas e companhias limitadas terão o direito à percepção anual de uma percentagem sobre o lucro das empresas, proporcional aos vencimentos de cada emprego”.

Em 1936, Osvaldo Lima, elaborou outro projeto de lei sobre a participação nos lucros. Mas não obteve êxito, dentre vários motivos, SARASATE³² destaca “à dissolução do Congresso, no ano seguinte. Durante toda vigência da Constituição de 1937, não se voltou a falar sobre a participação nos lucros e sobre a regulamentação a mesma”.

Para TUMA³³, a PLR estava prevista na constituição brasileira, desde 1946, no art. 157, XI:

³¹ SARASATE, Paulo. *Participação nos Lucros e na vida das empresas*. Rio de Janeiro. Livraria Freitas Bastos S/A, 1982. p. 117

³² SARASATE, Paulo. *Participação nos Lucros e na vida das empresas*. Rio de Janeiro. Livraria Freitas Bastos S/A, 1982. p. 117

³³ TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.184

A legislação do trabalho e da Previdência Social obedecerá aos seguintes preceitos, além de outros que visem à melhoria da condição dos trabalhadores: ... IV – a participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros das empresas, nos termos e pela forma que a lei determinar.

Mas também em 1946, foram emitidos 2 documentos importantes, que tratavam do assunto. A “Carta da Paz Social”, de janeiro de 1946, é um deles, que foi elaborada pelas classes produtoras do país, que falavam da participação indireta. O outro documento, foi elaborado através conclusões do II Congresso Brasileiro de Direito Social, que foi realizado em São Paulo, de 12 a 19 de maio de 1946.

Com o intuito de ressaltar, os dois documentos SARASATE³⁴, cita um trecho, tirado dos incisos 4, 5 e 6, da Carta da Paz Social, que falava o seguinte:

Com o objetivo de atender as necessidades sociais urgentes e de propiciar aos trabalhadores do campo e da cidade maior soma de bem estar e igualdade de oportunidades, propõem-se os empregadores a criar um fundo social a ser aplicado em obras e serviços que beneficie os empregados de todas as categorias, e em assistência social em geral, repartindo com os institutos existentes as atribuições assistências e de melhoramento físico e cultural da população. O objetivo do fundo social é promover a execução de medidas que, não só melhorem continuamente o nível de vida dos empregados, mas lhe facilitem os meios para seu aperfeiçoamento cultural e profissional.

O Fundo Social será constituído por uma contribuição de cada empresa, agrícola, industrial e comercial, ou de outra natureza, retirada dos lucros líquidos de seu balanço levantado nas condições prescritas pela legislação do imposto sobre a renda. A forma de arrecadação as percentagens anuais dessa contribuição serão fixadas de modo a atender às necessidades do plano assistencial.

A administração do Fundo Social será organizada de maneira mais apropriada e eficiente, de acordo com a experiência, seja dentro das empresas, seja com o agrupamento destas, por meio de comissões mistas locais, compostas de representantes de empregadores e empregados, sendo preferível, sempre que possível, destinar, aos trabalhadores e

³⁴ SARASATE, Paulo. Participação nos Lucros e na vida das empresas. Rio de Janeiro. Livraria Freitas Bastos S/A, 1982. p. 120

empregados os benefícios correspondentes à quota dos lucros da empresa a que pertencem. A forma dessa administração será decidida após consultas aos empregadores e empregados, de maneira a melhor atender aos anseios gerais.

Após o citado texto, SARASATE³⁵, fala das conclusões sobre a participação nos lucros ou resultados, que foram extraídas do II Congresso de Direito Social:

“O II Congresso de Direito recomenda:

- a) “que se entende por participação dos empregados nos resultados da empresa a convenção tácita ou expressa no contrato do trabalho, a qual o trabalhador, além do salário pessoal convencionado, fixo ou não, costumeiro ou profissional, tem direito a receber uma parte variável, conforme os resultados da empresa;
- b) que o salário básico deverá ser de preferência o profissional, partindo do salário mínimo familiar relativo;
- c) que este salário básico, fora os casos previstos em lei, seja irredutível, independente da existência de excedente a distribuir;
- d) que a forma de aplicação do excedente seja de preferência mista, isto é, parte dos benefícios entregue diretamente ao trabalhador, e parte destinada à criação de obras de utilidade coletiva da própria empresa, de associações de empresas ou de criação de obras de utilidade coletiva da própria empresa, de associações de empresas ou de criação e manutenção sindical;
- e) que a forma desta distribuição seja coletiva, isto é, atribuída a todos os empregados, podendo a lei fixar certas condições mínimas, como tempo de trabalho, assiduidade e produtividade, para que o trabalhador possa gozar integralmente da participação;
- f) que o instituto de participação considere a necessidade, no Brasil, da formação e ampliação de capitais, entre outras modalidades, pela aplicação obrigatória da parte dos excedentes a distribuir entre os empregados, na aquisição de títulos representativos de capital e de crédito;
- g) que seja inicialmente facultativa, apenas regulada em seus efeitos pela lei, com a proibição de certas normas de comprovada perniciosidade, conforme as experiências já realizadas;

³⁵ SARASATE, Paulo. Participação nos Lucros e na vida das empresas. Rio de Janeiro. Livraria Freitas Bastos S/A, 1982. p. 122

- h) que, após à fase preliminar facultativa, o Estado elabore as normas para instituir a participação obrigatória, normas estas baseadas nos ensinamentos que o período experimental fornecer;
- i) que o Estado estude a criação de favores fiscais e outros para as empresas que adotarem a participação;
- j) que se utilize parte dos recursos proporcionados pela participação nos resultados das empresas, na manutenção de obras de benefício coletivo a cargo da empresa, da associação de grupos de empresas ou ainda sindicatos”.

Já em 1967, segundo TUMA³⁶, “a constituição promulgada sob o regime militar conservou o preceito anterior (constituição de 1946), com modificações (art.158, V) mantidas pela Emenda Constitucional de 1969”.

“... V- integração na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, segundo for estabelecido em lei”.

Em abril 1995, segundo TUMA³⁷, “foi editada a Medida Provisória n.º 980, que regulava sobre a PLR para as empresas públicas, pois a partir desta data, a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das estatais federais (empresas em que a União detêm a maioria do capital votante) passou a exigir regulamentação própria, o que ocorreu através de Resolução n.º 10 do Conselho de Coordenação e Controle das Empresas Estatais, de 30 de maio de 1995”.

A Constituição de 1988 incluiu no Capítulo II, Dos Direitos Sociais, o art. 7º, inciso XI, que determina o direito aos trabalhadores urbanos e rurais a participarem nos lucros ou resultados da empresa, desvinculados de sua remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme a lei. Com o objetivo de regulamentar a participação nos lucros, vários projetos de lei foram levados ao Congresso Nacional, mas nenhum deles trouxe resultado favorável. Somente em 1994, a participação nos lucros foi prevista pela Medida Provisória n.º 794, que, ainda não sendo convertida em lei, vem

³⁶ TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.185

³⁷ TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.188

sendo constantemente reeditada, com algumas alterações, sendo que a mais recente é a Medida Provisória n.º 1982-72 de 20 de junho de 2000.

Todas as publicações, da Medida Provisória, que trata sobre a PLR, até o momento possuem o mesmo art. 1º, que diz:

“Esta Medida Provisória regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição”.³⁸

De acordo com TUMA³⁹, “o tratamento dado ao longo dos anos de medidas provisórias à participação sindical no processo de negociação da PLR revela a intenção de alijar os sindicatos da referida integração entre o capital e o trabalho”.

Na 1º MP, o art. 2º dizia:

“Toda empresa deverá convencionar com seus empregados, mediante negociação coletiva, a forma de participação destes em seus lucros e resultados”.⁴⁰

Como a medida, não fez referência ao sindicato, e mesmo sabendo que a constituição lhes confere o papel de representantes dos trabalhadores nas negociações coletivas, ela foi muito criticada. Com a edição da nova medida provisória no mês seguinte, ao invés de o sindicato ser incluído na medida, a nova redação procurou excluí-los, deixando a negociação direta entre patrões e empregados. A medida provisória trazia o seguinte texto: “Toda empresa deverá convencionar com seus empregados, por meio de comissão por eles escolhida, a forma de participação daqueles em seus lucros e

³⁸ TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.188

³⁹ TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.189

resultados”.⁴¹ Apenas é citado o sindicato de acordo com TUMA, no parágrafo 2º, do mesmo artigo, dizendo que é reservado à entidade sindical o papel de arquivar o instrumento de acordo celebrado.

Mas em agosto de 1997, segundo TUMA⁴², “a presença sindical foi admitida, mas lhes permitindo apenas a indicação de um membro da comissão: A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante comissão por estes escolhida, integrada, ainda, por um representante indicado pelo sindicato da categoria”. Com isso gerando um conflito entre empresa e empregados.

De acordo com TUMA⁴³, “em junho de 1998, foi feita mais uma alteração no art. 2º, que fala sobre a participação sindical. O texto diz que: A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo: I – comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria, dentre os empregados da empresa; II – convenção ou acordo coletivo”.

Segundo TUMA⁴⁴, “as negociações podem ocorrer entre sindicatos de categorias profissionais e econômicas, que representam várias empresas, firmando convenções coletivas”. Podem também se dar entre os sindicatos de trabalhadores e uma ou mais empresas, que resultariam em acordo coletivos.

⁴⁰TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.189

⁴¹ TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.189

⁴² TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.190

⁴³ TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.190

⁴⁴ TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.190

Ainda segundo TUMA⁴⁵, “até a Medida Provisória de 30 de junho de 1998, as medidas provisórias da PLR, jogavam a negociação desta remuneração para o âmbito da

empresa. Diziam que era a empresa que iria negociar, valendo-se de índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da própria empresa e definindo programas de metas pactuados”.

De acordo com TUMA⁴⁶, “como a constituição de 1998, afastou um dos maiores problemas para a adoção da PLR, explicitando que está desvinculada da remuneração, com isso quis dizer que a PLR pode ser aumentada, reduzida ou excluída em função de regras próprias, que não as que regem o comportamento do salário, que corresponde a parcela fixa da remuneração.

As Medidas Provisória, que ao longo dos anos vem regulando a PLR, reforçam que esta está totalmente desvinculada do salário, sendo tratada como um abono salarial. E ainda, dão isenção de qualquer encargo trabalhista sobre a PLR (FGTS, INSS, salário educação, SAT e as contribuições para as empresas do sistema S e para o INCRA).

De acordo com o art.3º, da Medida Provisória n.º 1982-70, temos que:

“A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade”

Com isso, as empresas deveriam adotar o sistema de PLR, para que seus custos com o trabalho até pudessem ser reduzidos, em função da isenção dos encargos trabalhistas. A empresa terá também a isenção do Imposto de Renda atribuído a pessoa jurídica, considerando a PLR como despesa operacional, reduzindo com isso o lucro a ser

⁴⁵ TUMA, Fábia. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.192

tributado. Para os trabalhadores a PLR está isenta da aplicação da alíquota destinada ao INSS. O Imposto de Renda será retido na fonte, em separado dos demais rendimentos.

De acordo com a Medida Provisória, a PLR não deverá ter periodicidade menor do que seis meses, ou seja, poderá o funcionário receber PLR, somente duas vezes no ano, pois ela não poderá ter habitualidade, o que ocasionaria incorporação da mesma no salário e com isso acabaria incorrendo todos os encargos sociais e trabalhista sobre a remuneração.

2.1.4 Aspectos conceituais da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados

LOBOS⁴⁷, comenta que existem várias denominações que identificam a Participação nos Lucros. Expõem que, “nos países de língua inglesa usa-se a expressão *profit-sharing*, ou divisão de lucros. Na Alemanha utiliza-se a palavra *gewinnbeteiligung*. Nos de língua espanhola usa-se a expressão *participación de utilidades*. E na França utiliza-se a expressão “*aux bénéfices*”. Ver a página correta

Por sua vez, podemos encontrar diversas denominações, mas com o mesmo sentido e objetivo para a “Participação nos Lucros ou Resultados”. Ela foi definida, no Congresso Internacional de Participação nos Lucros, que aconteceu em Paris, em 1889, como sendo a “convenção, livremente estabelecida, pela qual os empregados recebem uma parte previamente fixada dos lucros”. O Conselho do Superior do Trabalho Francês em sessão de novembro de 1923, disse que a “participação nos lucros é um contrato em virtude do qual o empregador se compromete a distribuir, como acréscimo ao pagamento do salário normal, entre os assalariados de sua empresa, uma parte dos lucros líquidos, sem participação nos prejuízos”.⁴⁸

⁴⁶ TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.193

⁴⁷ LOBOS, Júlio A. *A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas*. São Paulo: Hamburg, 1990. p.6

⁴⁸ LOBOS, Júlio A. *A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas*. São Paulo: Hamburg, 1990. p.6

G. BRY apud SARASATE⁴⁹ afirma que a participação nos lucros é “a modalidade do contrato de trabalho segundo a qual o trabalhador recebe do patrão, além do seu salário, uma parte dos benefícios da empresa, não como associado desta, senão como trabalhador que coopera na produção”.

CHARLES ROBERT apud SARASATE⁵⁰, diz que, “a participação nos lucros é uma convenção livre, expressa ou tácita, conforme o caso, pela qual um patrão dá ao seu empregado, além do salário normal, uma parte de seus benefícios, sem participação nas perdas”.

Para REIS apud SARASATE⁵¹, a participação nos lucros é “a convenção no contrato de trabalho pelo qual o trabalhador tem direito a receber o salário consistente em uma parte fixa e outra variável previamente determinada e calculada sobre os lucros da empresa”.

Para H. FRANKE⁵², “é o direito, concedido a numerosas categorias ou ao total dos assalariados, a uma quota do lucro líquido da empresa, distribuída segundo princípios estabelecidos por compromisso livre ou por lei”.

Pode-se observar, que mesmo havendo diferenças nos conceitos aqui apresentados, a maioria dos autores trata a Participação nos Lucros como uma remuneração que complementa o salário, que é totalmente desvinculada da mesma, dando aos funcionários, se resultado positivo a participação nos lucros, mas se o resultado for negativo não haverá participação nenhuma por parte dos empregados, cabendo somente a empresa o prejuízo incorrido.

⁴⁹ SARASATE, Paulo. Participação nos Lucros e na vida das empresas. Rio de Janeiro. Livraria Freitas Bastos S/A, 1982. p. 70

⁵⁰ SARASATE, Paulo. Participação nos Lucros e na vida das empresas. Rio de Janeiro. Livraria Freitas Bastos S/A, 1982. p. 70

⁵¹ SARASATE, Paulo. Participação nos Lucros e na vida das empresas. Rio de Janeiro. Livraria Freitas Bastos S/A, 1982. p. 70

Para G. BAYAN e PEREZ BOTIJA apud SARASATE⁵³, a Participação Lucros “ é o direito de os trabalhadores receberem uma compensação proporcional aos lucros obtidos pela empresa, sem contribuir, se for o caso, para compensar as perdas”.

SARASATE⁵⁴, comenta que no II Congresso de Direito Social, em maio de 1956, concluiu-se que “entende-se por participação nos resultados da empresa a convenção tácita ou expressa, no contrato de trabalho, segundo a qual o trabalhador, além do salário pessoal convencionado, fixo ou não, costumeiro ou profissional, tem direito a receber uma parte variável, conforme os resultados da empresa”.

Conforme comentado acima, a participação nos lucros proporciona ao empregado, sua parte somente quando a empresa obtêm lucro, quando a mesma der prejuízo, caberá somente a ela arcar com o mesmo. Já a participação no resultado, o empregado receberá sua respectiva parcela, independente de a empresa dar lucro ou prejuízo, pois, não será levado em conta este critério, mas sim as metas que foram estipuladas e se foram alcançadas.

⁵² SARASATE, Paulo. Participação nos Lucros e na vida das empresas. Rio de Janeiro. Livraria Freitas Bastos S/A, 1982. p. 70

⁵³ SARASATE, Paulo. Participação nos Lucros e na vida das empresas. Rio de Janeiro. Livraria Freitas Bastos S/A, 1982. p. 70

⁵⁴ SARASATE, Paulo. Participação nos Lucros e na vida das empresas. Rio de Janeiro. Livraria Freitas Bastos S/A, 1982. p. 70

CAPÍTULO III

3.1 Conceito de Lucro e Resultado

Vários são os conceitos de lucro, diversas opiniões são expostas em função de cada área estudada.

Para TAVARES apud LOBOS⁵⁵, considera-se lucro “a conceituação clássica atribuída aos saldos positivos apurados em balanço de toda e qualquer atividade econômica e de acordo com a Lei 6404 de 15 de dezembro de 1976 (Sociedade por Ações), antes da dedução das participações de empregados e administradores, é deduzido o valor do Imposto de Renda”.

Lucro é o resultado esperado pelo acionista, investidor, pelo investimento que o mesmo fez na empresa, e pelo risco assumido esperando com isso resultados positivos.

“Os lucros são recompensas por riscos e incertezas; os lucros são consequências de atritos e imperfeições no ajustamento concorrencial da economia às mudanças dinâmicas, e os lucros são recompensas das inovações bem sucedidas”.⁵⁶

Conforme CAÓ apud LOBOS⁵⁷, “lucro é o resultado operacional apurado nos termos da legislação no Imposto de Renda”.

⁵⁵ LOBOS, Júlio A. A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas. São Paulo: Hamburg, 1990. p.45

⁵⁶ COSTA, Magnus A. Contribuição à teoria Contábil do Lucro: classificação dos lucros e a técnica de ajustamento pelo valor atual dos benefícios futuros. *Revista do CRC/RS*, Porto Alegre: n. 69, pp. 52-59.

⁵⁷ LOBOS, Júlio A. A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas. São Paulo: Hamburg, 1990. p.45

SÁ⁵⁸, conceitua lucro como sendo “o resultado obtido pela comparação entre a despesa e a receita, subtraindo-se o valor desta do daquela. A fórmula mais simples do lucro é: RECEITA – DESPESA = LUCRO”.

Ainda segundo SÁ⁵⁹, ele diz que: “contabilmente, no sentido absoluto, o lucro se verifica unitariamente em cada operação, que se realiza com o propósito de obtê-lo e onde a receita supera o custo”.

SÁ⁶⁰, ainda diz que “o lucro, em seu sentido comum, é apresentado como a diferença entre o que gastamos para obter um bem de venda e o que recebemos pela venda”.

De acordo com a Legislação Societária, Lei nº 6404/76, o lucro poderá ser definido de várias maneiras: Lucro Operacional Bruto, Lucro Operacional Líquido, Lucro não Operacional e Lucro Líquido do Exercício. O Lucro Operacional Bruto, é o montante das receitas Operacionais Líquidas (assim entendidas a receitas operacionais brutas, deduzidas das despesas de vendas, dos descontos incondicionais, dos abatimentos e dos impostos incidentes sobre às vendas – ICMS, ISS, IPI, PIS e COFINS) que ultrapassarem o custo dos produtos, serviços ou mercadorias vendidas.

Já o Lucro Operacional Líquido é obtido, deduzindo-se do montante do lucro Operacional Bruto, as despesas comerciais ou com vendas, despesas administrativas, despesas tributárias, acrescentando-se ou deduzindo-se, conforme o caso, o resultado financeiro líquido que corresponde às receitas financeiras deduzidas das despesas financeiras.

⁵⁸ SÁ, A Lopes de. *Dicionário de Contabilidade*. São Paulo, Atlas, 1990. p.276

⁵⁹ SÁ, A Lopes de. *Dicionário de Contabilidade*. São Paulo, Atlas, 1990. p.276

⁶⁰ SÁ, A Lopes de. *Dicionário de Contabilidade*. São Paulo, Atlas, 1990. p.277

O Resultado não Operacional, é o resultado positivo obtido em negócios alheios ao objeto social. São resultados conseguidos em investimentos que não são os da atividade normal do estabelecimento.

Para GARRIDO⁶¹, resultado é: “indicador de produtividade, qualidade ou objetivos/projetos específicos”.

3.2 Tipos Praticados de Participação nos Lucros

Muitas empresas no Brasil, estão aderindo a participação nos lucros, diz-se que as pequenas e médias empresas, principalmente por serem geralmente empresas familiares, onde pais e filhos são quem tocam o negócio, e com isso tem poucos funcionários, não tem nenhum plano de participação nos lucros instituído em sua empresa.

Para CORRÊA⁶², “a empresa tem que ser olhada como um todo. Sua situação patrimonial e econômica, suas condições financeiras, sua estrutura organizacional, grau de cultura, nível profissional de seus colaboradores etc. são subsídios importantes no momento de se discutirem as alternativas existente”.

Deve-se, analisar todas essas condições, para que se possa decidir de que forma a empresa deverá distribuir os lucros aos seus funcionários.

Segundo TUMA⁶³, são adotadas as seguintes definições para a classificação dos acordos de participação nos lucros: “Participação nos Lucros, Participação nos Resultados, Participação nos Lucros e Resultados e Participação Independente”.

⁶¹ GARRIDO, Laércio M. *Participação nos Lucros e Resultados*. São Paulo, Nobel, 1999. p.48

⁶² CORRÊA, Waldir E. *Participação nos Lucros ou Resultados*. São Paulo; Atlas S/A, 1999. p.41

⁶³ TUMA, Fábia. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.202

Para TUMA⁶⁴ “Participação nos lucros, é o acordo em que o pagamento está atrelado direta ou indiretamente ao lucro, seja através de um percentual, seja pela definição de uma meta de rentabilidade a ser alcançada. Neste caso, não há menção a qualquer outro tipo de meta de desempenho”.

Segundo o Conselho de Participação nos Lucros nos Estados Unidos, a participação nos lucros é “qualquer procedimento pelo qual o empregador paga ou facilita aos seus empregados a posse, sob determinadas regras de exigibilidade e condições econômicas, determinadas somas correntes ou diferidas que são retiradas dos lucros da empresa”.⁶⁵ A essas regras determinadas pela empresa, é que podemos chamar os tipos de participação nos lucros que a empresa irá escolher para implantar.

Participação nos resultados, “é o acordo em que o pagamento está condicionado a uma ou mais metas de desempenho, como melhora na qualidade do produto, redução de custos, produtividade, entre outras. Neste tipo de acordo, a rentabilidade não integra os indicadores selecionados e o lucro não é referência e nem condiciona o pagamento da participação.”⁶⁶

Participação nos lucros ou resultados,” é o acordo em que o comportamento do lucro ou dos indicadores de desempenho, tem influência sobre o valor da participação nos lucros a ser distribuída”.⁶⁷

Participação independente, “é o acordo que define um valor a ser pago a título de participação nos lucros, embora não faça nenhuma menção a lucro, nem condicione o pagamento ao atingimento de qualquer meta de desempenho”.⁶⁸

⁶⁴ TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.200

⁶⁵ LOBOS, Júlio A. *A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas.* São Paulo: Hamburg, 1990. p.27

⁶⁶ TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.202

⁶⁷ TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.202

⁶⁸ TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.202

Podemos analisar através do quadro abaixo, uma pesquisa realizada pelo DIEESE, sobre os tipos de Participação nos Lucros ou Resultados, nos anos de 1996 e 1997, como elas estavam distribuídas.

TABELA 1: Acordos por tipo de Participação nos Lucros ou Resultados em 1996 e 1997

Tipos de Participação	1996		1997	
	N.º	%	N.º	%
Lucros	21	4,6	18	3,5
Resultados	203	44,5	304	59,2
Lucros e Resultados	26	5,7	66	12,8
Independente	206	45,2	126	24,5
Total	456	100	514	100

Fonte: TUMA, 1999, p. 203

Segundo LOBOS⁶⁹, “alguns planos determinam que os pagamentos sejam relacionados aos lucros com base numa fórmula pré-determinada”. O que quer dizer que, a empresa determinará uma fórmula para encontrar o valor que será distribuído aos seus funcionários. E a partir da determinação dessa fórmula, estipular de que maneira esse valor será distribuído, se através de um percentual, se dependendo do salário ganhará mais quem ganha mais ou por tempo de serviço.

Segundo LOBOS⁷⁰, esta fórmula pode especificar:

- 1) “uma percentagem fixa dos lucros, após dedução de impostos e de uma “reserva antecipada” para remuneração do capital;
- 2) uma percentagem fixa dos lucros auferidos acima de determinado limite;

⁶⁹ LOBOS, Júlio A. A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas. São Paulo: Hamburg, 1990. p.7

⁷⁰ LOBOS, Júlio A. A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas. São Paulo: Hamburg, 1990. p.8

- 3) uma percentagem fixa dos lucros totais;
- 4) percentagem variáveis com o crescimento dos lucros ou da taxa de retorno sobre o investimento;
- 5) um montante definido arbitrariamente; ou
- 6) uma combinação dos anteriores”.

Comenta-se que muitas empresas estão adotando o sistema de participação nos lucros, principalmente no setor bancário, onde a modalidade mais utilizada é a “participação nos lucros”, onde os bancos oferecem aos seus funcionários sua parte nos lucros. Mas segundo alguns autores, a participação que é dada aos bancários, não passa de um mero abono, onde se estipula um valor, por exemplo, 30% do salário mais R\$ 300,00 (trezentos reais), a esse tipo de participação denomina-se “Participação Independente”, onde o lucro não entra em nenhum momento para o cálculo da participação e com isso eles cumprem a lei estabelecida.

Para TUMA⁷¹, “a grande proporção de contratos de participação nos lucros do tipo independente pode ter várias explicações: dificuldades das empresas em implementar programas de metas; demora na conclusão das negociações, inviabilizando a execução dos programas; e pagamento da participação independente com outras verbas salariais (produtividade, reajuste, etc.)”.

A tabela a seguir, nos mostra a distribuição dos acordos por tipos de participação nos lucros e por categorias profissionais.

⁷¹ TUMA, Fábia. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.209

TABELA 2: Acordos por tipo e por categorias profissionais

Categorias Profissionais	N.º de Acordos	Tipos Participação (em %)				Total
		Lucros	Resultados	Lucros e Resultados	e Independente	
1	515	2,1	11,7	8,0	30,3	100,0
2	103	0,0	11,7	0,0	88,3	100,0
3	89	5,6	62,9	18,0	13,5	100,0
4	34	0,0	55,9	5,9	38,2	100,0
5	31	3,2	25,8	0,0	71,0	100,0
6	25	4,0	8,0	52,0	36,0	100,0
7	20	0,0	90,0	5,0	5,0	100,0
8	18	0,0	94,4	0,0	5,6	100,0
9	60	6,7	58,3	11,7	23,3	100,0
10	17	17,6	29,4	17,6	35,3	100,0
11	58	24,1	48,3	15,5	12,1	100,0
Total	970	4,0	52,3	9,5	34,2	100,0

Fonte: TUMA, 1999, p. 205

- 1) Indústria Metalúrgica Mecânica e Material Elétrico
- 2) Indústria de Vestuário
- 3) Indústrias Químicas e Farmacêuticas
- 4) Indústria de Construção e Mobiliário
- 5) Indústria de Alimentação
- 6) Indústria de Energia Elétrica
- 7) Indústria de Artefatos de Borracha
- 8) Indústria de Papel, Papelão e Cortiça
- 9) Comércio
- 10) Processamento de Dados
- 11) Outras

Para TUMA⁷², “o tamanho da empresa, em termos de número de empregados, parece estar fortemente correlacionado ao tipo de participação nos lucros, se vinculado a metas ou não”. Com isto a autora analisa os acordos, dos 970 válidos pelos dois anos analisados, observa-se que entre as empresas menores (até 50 empregados) ocorrem mais acordos do tipo independente (61,0%). Já, aumentado o tamanho da empresa, cai a participação do tipo independente e cresce a participação nos resultados e nos lucros e resultados. E nas empresas com mais de 200 empregados, cerca de ¾ dos acordos vinculam o pagamento da participação nos lucros a programas de metas, enquanto os acordos independentes não chegam a 20%.

TABELA 3: Tipos de acordos de Participação nos Lucros segundo o tamanho da empresa (em %)Total: 1996 e 1997

N.º de Emprega dos	Tipo de Participação				
	Lucros	Resultados	Lucros e Resultados	Independente	Total
Até 50	2,6	33,1	3,2	61,0	100,0
De 51 até 200	2,5	50,5	8,0	38,9	100,0
De 201 até 500	4,9	67,4	9,0	18,8	100,0
Mais de 500	3,5	65,2	12,1	19,1	100,0

Fonte: TUMA, 1999, p. 206

⁷² TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.210

Para TUMA, “considerando como natural uma relativa demora para conclusão dos acordos no estágio atual de adoção da PLR, definimos o seguinte critério para classificação dos acordos, segundo a data de assinatura: normal, quando esta se deu antes do início da vigência do acordo ou até haver transcorrido 25% do prazo previsto; atrasada, quando a assinatura ocorreu no meio da vigência, depois de passado este período inicial, até completar 75% do prazo de validade do acordo; e retroativo, se o acordo foi firmado na fase final, quando faltavam apenas 25% do prazo estipulado para o término do acordo ou mesmo quando a assinatura ocorreu depois de encerrada a sua vigência”.

Por exemplo, um acordo cuja vigência vai ser de 01/01/00 à 31/12/00, vai ser classificado como normal, se a assinatura ocorrer até 31/03/00. No caso de ser assinado de 01/04/00 a 30/09/00, vai ser considerado como tendo tido assinatura atrasada. Se esta se der após esta data, vai ser classificado como retroativo.

TABELA 4: Data da assinatura com relação à vigência dos acordos, por tipo de PLR
(em %)1996/1997

	Tipos de participação				
	Lucros	Resultados	Lucros e Resultados	Independente	Total
Normal	38,5	29,4	26,1	5,7	21,3
Atrasada	33,3	47,3	54,3	29,5	41,3
Retroativa	28,2	21,1	17,4	63,6	35,6
Nd	0,0	2,2	2,2	1,2	1,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: TUMA, 1999, p. 227

Segundo CORRÊA⁷³, “a empresa deve escolher indicadores, para a formação do valor que será distribuído, eles devem ser determinados de forma clara e transparente, de fácil entendimento e compreensão por todos os funcionários”. Esses indicadores, de acordo com a legislação, podem ser determinados de duas maneiras distintas, em lucros ou em resultados. Podem achar que lucro e resultado tenham o mesmo significado, mas essas duas palavras possuem bases bem diferentes.

Para CORRÊA⁷⁴, lucro é “saldo contábil verificado num determinado período, depois de deduzido das receitas operacionais da empresa, todos os custos e despesas decorrentes e necessários para a obtenção dessas receitas. A esse saldo, que poderá ser positivo ou negativo, dá-se o nome de lucro ou prejuízo respectivamente e engloba tanto os aspectos econômicos como os de caráter financeiro”.

Já por resultado CORRÊA⁷⁵ diz que “são determinados objetivos da empresa, tidos como um alvo que pode ser alcançado ou não após um período predeterminado, fixados mediante um critério previamente estipulado e que motivam os esforços em sua direção”.

Com isso concluímos que resultado são desafios a serem alcançados, para que os empregados tenham direito a participação nos lucros e lucro é o resultado obtido entre a diferença entre as receitas e as despesas de uma empresa, num determinado período de tempo.

Para CORRÊA, tanto o lucro como o resultado traz vantagens e desvantagens em sua adoção, como indicador, num programa de participação. Analisaremos exemplos de um e de outro, e o que deve ser considerado para a escolha do melhor indicador.

⁷³ CORRÊA, Waldir E. Participação nos Lucros ou Resultados. São Paulo; Atlas S/A, 1999. p.52

⁷⁴ CORRÊA, Waldir E. Participação nos Lucros ou Resultados. São Paulo; Atlas S/A, 1999. p.52

⁷⁵ CORRÊA, Waldir E. Participação nos Lucros ou Resultados. São Paulo; Atlas S/A, 1999. p.53

No quadro abaixo vamos analisar exemplos de indicadores de lucro.

QUADRO 1

DEMONSTRATIVO DO LUCRO CONTÁBIL OPERACIONAL

Receitas Operacionais (Vendas de Produtos)
 (-) Impostos Diretos sobre as Receitas
 = **RECEITAS OPERACIONAIS LÍQUIDAS**
 (-) Custos Diretos das receitas Operacionais
 = **LUCRO BRUTO**
 (-) Despesas Operacionais
 = **LUCRO PARCIAL (I)**
 (-) Despesas Financeiras Operacionais
 = **LUCRO PARCIAL (II)**
 (+) Receitas Financeiras Operacionais
 = **LUCRO PARCIAL (III)**
 (-) Participação dos Empregados
 = **LUCRO OPERACIONAL LÍQUIDO**
 (-) Despesas Não Operacionais
 (+) Receitas Não Operacionais
 = **LUCRO TRIBUTAVEL**
 (-) Provisão para o Imposto de Renda
 = **LUCRO FINAL**

Fonte: CORRÊA, 1999, p.53

Vamos apresentar algumas vantagens e desvantagens do critério de lucro, como indicador principal, para a determinação do valor a ser distribuído entre os funcionários.

Para GARRIDO⁷⁶, “o lucro consiste num indicador financeiro, que caso adotado (nunca como indicador exclusivo) necessita ser adequadamente definido (lucro bruto, lucro líquido, do conjunto de sociedades, da sociedade “X”, etc.) para se obter o sucesso da PLR”.

⁷⁶ GARRIDO, Laércio M. *Participação nos Lucros e Resultados*. São Paulo, Nobel, 1999. p.48

QUADRO 2: Vantagens e Desvantagens do critério de Lucro

VANTAGENS	DESVANTAGENS
<ul style="list-style-type: none"> • Clara visão da atuação individual e da contribuição de cada um. • Isenta de partilha se apurar prejuízo no período. • Pode evitar distribuição de capital em vez de lucro. • Gera menor pressão sobre um determinado setor. • Facilita o comprometimento dos participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maior abertura de informações. • Menor credibilidade dos números apurados. • Maior dificuldade na negociação das regras do programa.

Fonte: CORRÊA, 1999, p. 55

Para GARRIDO⁷⁷, “o lucro tem como principal desvantagem, sua não aceitação pelos empregados e sindicato”. Ele diz ainda que “os valores apresentados pela empresa como lucro, dificilmente conseguem ser bem explicados aos empregados e que o lucro é um indicador distante da maioria dos empregados”.

De acordo com CORRÊA (1999, p.55), vamos destacar alguns indicadores de resultado, que são:

- Volume de produção (quantidades);
- Volume de vendas (quantidades);

⁷⁷ GARRIDO, Laércio M. *Participação nos Lucros e Resultados*. São Paulo; Nobel, 1999. p.48

- Valor global de vendas ou faturamento (R\$);
- Margem de participação no mercado;
- Índices de produtividade;
- Margens de lucratividade;
- Reduções de custos variáveis e não variáveis;
- Reduções de custos e despesas fixas ou semifixas;
- Reduções de refugos, sucatas e desperdícios;
- Lançamento de novos produtos, serviços etc.; e
- Outros resultados estratégicos ou operacionais.

O quadro 3 demonstra as vantagens e desvantagens do critério de resultado.

QUADRO 3: Vantagens e Desvantagens do critério de Resultado

<u>VANTAGENS</u>	<u>DESVANTAGENS</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Menor abertura de informações • Maior facilidade na apuração dos dados • Maior credibilidade dos números apurados. • Menor dificuldade na negociação das regras do programa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Visão obscura da atuação e da contribuição de cada um • Não isenta de partilha se apurar prejuízo • Distribuição de capital • Gera maior pressão sobre um determinado setor. • Dificulta o comprometimento dos participantes.

Fonte: CORRÊA, 1999, p. 57

Para GARRIDO⁷⁸ o indicador de metas e resultado é melhor de ser utilizado do que o indicador de lucro, pois como já foi comentado, o indicador de lucro é mais distante do empregado do que o resultado. GARRIDO comenta, “o operador sabe perfeitamente por que a produção não atingiu os índices esperados e o vendedor conhece o volume real de vendas de sua área em detalhes”.

GARRIDO⁷⁹ conclui que, “por tudo isso, recomenda-se deixar o lucro fora da PLR, adotando a participação exclusivamente nas metas e resultados”.

GARRIDO⁸⁰, traz algumas características dos indicadores, que são :

- conter desafio factível;
- expressar valor mensurável;
- ter a capacidade de ser impactado/influenciado pelos empregados;
- alinhados com os objetivos estratégicos da empresa/áreas centrais/negócio;
- ter credibilidade;
- ser inteligível para todos;
- ser historicamente avaliável;
- ser de fácil obtenção e avaliação;
- ser relativamente estável ao longo do tempo;
- não sofrer influência dos avanços tecnológicos.

GARRIDO⁸¹ traz alguns exemplos de indicadores:

Produção:

- toneladas/ano;
- toneladas ano/empregado;
- quantidade do produto “X”/ano;
- quantidade de produto “X” anual/empregado;
- índice de absenteísmo;

⁷⁸ GARRIDO, Laércio M. *Participação nos Lucros e Resultados*. São Paulo; Nobel, 1999. p.39

⁷⁹ GARRIDO, Laércio M. *Participação nos Lucros e Resultados*. São Paulo; Nobel, 1999. p.39

⁸⁰ GARRIDO, Laércio M. *Participação nos Lucros e Resultados*. São Paulo; Nobel, 1999. p.48 e 49

⁸¹ GARRIDO, Laércio M. *Participação nos Lucros e Resultados*. São Paulo; Nobel, 1999. p.49 e 50

- redução de custo de insumos (óleo combustível, energia, etc.);
- aproveitamento de matéria-prima;
- diminuição de refugo;
- índices “indiretos” de segurança (inspeções planejadas, investigação de causas de acidentes).

Manutenção:

- horas manutenção corretiva no ano/ total anual de horas trabalhadas;
- horas manutenção preventiva no ano/ total anual de horas trabalhadas;
- redução de custo de insumos de manutenção e peças sobressalentes;
- índices de performance de projetos.

Administração:

- índice de satisfação do cliente interno;
- redução de custos (racionalização);
- número de sugestões implementadas;
- redução de custo com material imobilizado;
- não conformidade;
- realização de projetos específicos.

Vendas:

- tempo de atendimento de reclamações;
- prazo de entrega;
- índice de satisfação do cliente externo.

Gerais:

- despesas fixas/vendas líquidas;
- índices indiretos de segurança;
- redução de custos fixos (exclusive mão de obra);
- volume de vendas;
- faturamento líquido;
- lucro líquido;
- resultado operacional.

Para GARRIDO⁸², “o total de indicadores (metas e resultados) para uma área/fábrica/unidade de negócio, deve variar de 3 a 5, cada um com o seu peso percentual. A empresa poderá optar pela utilização somente de indicadores setoriais (produção, administração, etc) ou pela composição de um indicador geral com indicadores setoriais diferenciados por unidade/fábrica”.

Uma vez definidos os indicadores, segundo CORRÊA, deve-se determinar a forma de cálculo para a formação do valor a repartir. Para isso deve-se estipular índices, que serão aplicados a esses indicadores. Temos diversas maneiras para estabelecer esses índices e a empresa deverá escolher o que mais se adaptar aos seus indicadores.

Para CORRÊA⁸³, temos os seguintes índices:

- PERCENTUAL: que é o mais utilizado. Significa aplicar um determinado percentual ao indicador principal. EX: 0,5% sobre o Valor Global do faturamento no período.
- FÓRMULA: significa criar uma fórmula condicional a ser aplicada ao indicador. EX: 8% sobre o sobre o Resultado Parcial (I) se este for igual ou superior a 10% das Receitas Líquidas.
- PONDERAÇÃO DE PESOS: Significa atribuir pesos a dois ou mais indicadores, de acordo com seu grau de importância, a fim de obter um peso final ponderado. EX: Ponderação de Peso 7 para o indicador de “Produtividade” e peso 3 para o indicador de “Qualidade”.
- PROPORCIONALIDADE: Significa estabelecer uma relação entre dois ou mais fatores, segmentos, filiais, linhas de produtos, etc. EX: Cálculo proporcional ao lucro de cada filial.
- FRACIONAMENTO: Significa fracionar o resultado formado pelo indicador. EX: 1/3 (um terço) do Lucro Parcial (II).

⁸² GARRIDO, Laércio M. *Participação nos Lucros e Resultados*. São Paulo; Nobel, 1999. p.50

- **PROGRESSIVIDADE:** Significa estabelecer uma escala de cálculo progressiva sobre vários níveis progressivos do mesmo indicador. EX: Um percentual em ordem crescente para vários níveis, também em ordem crescente de vendas.

Depois de definido o índice que será utilizado, a empresa deverá definir o critério de partilha do valor encontrado que segundo CORRÊA⁸⁴ são chamadas de: “distribuição ou “participação”. Será definido de que maneira esse valor que foi determinado, será rateado entre cada um dos funcionários.

- **DISTRIBUIÇÃO:** o critério de distribuição nada mais é do que a simples divisão do bolo em partes iguais ou desiguais, para cada um. Podemos destacar alguns exemplos:
 1. Um valor fixo igual para cada um: divide-se o bolo pelo número de funcionários da empresa, independente do cargo, salário etc. Todos receberão a mesma quantia.
 2. Um valor fixo porém diferenciado pelo cargo: Cargos de níveis maiores receberão mais que os de níveis menores.
 3. Um valor proporcional ao salário de cada um: divide-se o bolo pelo total da folha de pagamento e multiplicado pelo salário de cada um. Quanto maior for o salário maior será o valor recebido.

⁸³ CORRÊA, Waldir E. Participação nos Lucros ou Resultados. São Paulo; Atlas S/A, 1999. p.59 e 60

⁸⁴ CORRÊA, Waldir E. Participação nos Lucros ou Resultados. São Paulo; Atlas S/A, 1999. p.60 e 61

4. Um valor em números de salários: distribui-se o bolo atribuindo uma certa quantidade de salário a cada um, diferenciando apenas pelo cargo ou tempo de trabalho na empresa. Exemplo: meio salário para operadores; um salário para supervisores, dois salários para gerentes etc.
5. Um valor proporcional ao tempo de casa: a distribuição será proporcional apenas ao tempo de trabalho de cada funcionário. Receberá mais quem tiver maior tempo de serviço na empresa.

Segundo CORRÊA⁸⁵, “embora a distribuição seja um processo aparentemente simplificado, ela não contempla um fator de extrema importância, por ser o mais determinante na hora de repartir os ganhos conquistados, que é o desempenho e cada funcionário ao longo do ciclo e que, por isso, não pode deixar de ser levado em consideração”.

- **PARTICIPAÇÃO:** o critério de participação tem um significado muito mais abrangente, pois procura dividir o bolo proporcionalmente à real contribuição de cada funcionário, ao longo do ciclo, por meio da ponderação de três fatores, que são :
 1. Desempenho: a avaliação de desempenho é um fator obrigatório para caracterizar efetivamente a participação. Quer dizer que não há participação se não houver a efetiva medição da performance de cada um.
 2. Nível Hierárquico: tem o seu próprio valor e é considerado um fator-base, porque entra no cálculo dos outros dois fatores.

⁸⁵ CORRÊA, Waldir E. Participação nos Lucros ou Resultados. São Paulo; Atlas S/A, 1999. p.61

3. Experiência Interna: é determinado pelo tempo de trabalho na empresa, que cada funcionário atingirá, ao término do ciclo do programa.

Segundo CORRÊA⁸⁶, “ a participação, por levar em consideração o conjunto dos três fatores acima, cria uma competição saudável entre todos, estimulando significativamente o aspecto motivacional de cada um”.

Para LOBOS (1990, p.35), uma das formas de destinar o lucro aos seus funcionários seria encontrar o lucro líquido, que é :

$$\text{Total de Vendas} - \text{Despesas} = \text{Lucro Bruto}$$

$$\text{Lucro Bruto} - \text{Imposto de Renda} = \text{Lucro Líquido}$$

“Após apurado o Lucro Líquido, uma parcela, conforme determina os Estatutos, é destinada para distribuição aos funcionários. Esta parcela será distribuída proporcionalmente ao salário individual de cada funcionário”.⁸⁷

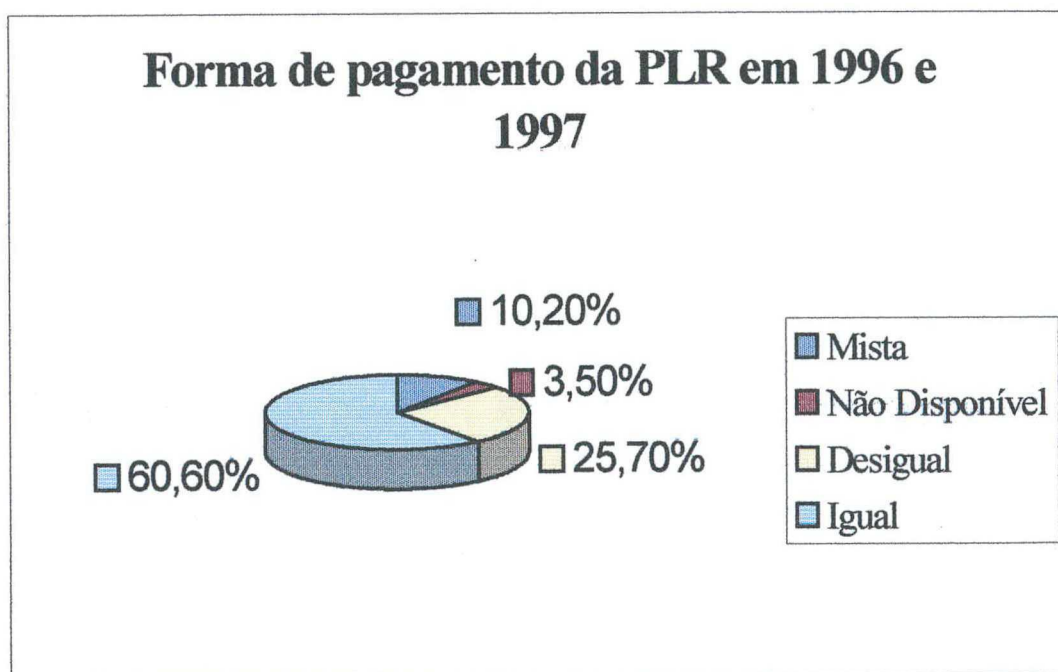
3.3 Formas de pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados

Muitas são as formas que as empresas podem aderir, para pagar a PLR aos seus funcionários. No Brasil, não há registro de haver sido paga, a PLR em ações, assim como acontece em outros países, a esse tipo de participação chamamos de “Participação Acionária”.

⁸⁶ CORRÊA, Waldir E. Participação nos Lucros ou Resultados. São Paulo; Atlas S/A, 1999. p.61

Segundo TUMA⁸⁸, “as formas de pagamento podem ser classificadas como igual, desigual ou mista”. Conforme gráfico a seguir, podemos notar que, o pagamento na forma “igual”, um valor igual para todos, independentemente do nível salarial, são a maioria, atingindo 60,6% dos acordos. Os desiguais, são de vários tipos, para TUMA eles “correspondem a percentuais dos salários e valores em reais diferenciados por faixa salarial”, e são num total de 25,7% dos acordos. Os mistos são aqueles compostos por uma parcela igual para todos, acrescida de um percentual do salário e atingem 10,2% das situações.

GRÁFICO 1: Forma de pagamento da PLR em 1996 e 1997



Fonte: TUMA, 1999, p. 207

⁸⁷ LOBOS, Júlio A. A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas. São Paulo: Hamburg, 1990. p.44

⁸⁸ TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.206

TUMA⁸⁹ comenta que, “é interessante analisar a forma de pagamento, pois ela tem uma grande importância na avaliação do significado da PLR enquanto renda para o trabalhador”. Ainda comenta que “o valor igual para todos os empregados, dependendo do montante a ser distribuído, pode Ter enorme relevância para os menores salários, contribuindo para reduzir as disparidades existentes entre os rendimentos do trabalho”.

Nos acordos do tipo independente, que não são vinculados a lucro nem a resultados, TUMA⁹⁰ diz que “são utilizados os valores iguais como forma de pagamento da PLR”.

Segundo TUMA⁹¹, “nas empresas com menos de 500 empregados, a forma igualitária de pagamento está prevista em cerca de 70% a 80% dos acordos”, já nas empresas maiores, “os valores desiguais e mistos somados têm a mesma frequência do que os valores iguais”.

Para GARRIDO⁹², “a empresa deveria sugerir aos seus representantes, a fórmula ideal para pagamento da PLR, procurando o melhor equilíbrio do valor pago, para os diversos níveis salariais envolvidos”. Ele comenta que, “todos os esforços deverão ser realizados, para se evitar o pagamento através de um valor fixo em reais (prejuízo aos salários mais elevados) ou segundo um percentual do salário (negativo aos salário mais baixos), deverá se adotar a fórmula mista (valor fixo em reais + um percentual do salário) com isso minimizaria esses dois problemas, assegurando um equilíbrio mais homogêneo dos valores pagos.

Como podemos observar, as formas de pagamento são variadas, empregado e empregador, com a ajuda dos sindicatos é que vão entrar em acordo, a fim de decidir qual a melhor maneira de dar a participação nos lucros aos funcionários.

⁸⁹ TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.207

⁹⁰ TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.207

⁹¹ TUMA, Fábila. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.207

⁹² GARRIDO, Laércio M. *Participação nos Lucros e Resultados*. São Paulo; Nobel, 1999. p.42

Os critérios que são utilizados para a determinação das diretrizes para a PLR, são conduzidas através da fixação de regras, com base nos contratos dos acordos coletivos de PLR, que definem alguns aspectos gerais e específicos como:

- Fundamento legal e a vigência do acordo;
- Os beneficiários da participação;
- Os parâmetros para distribuição de lucros ou resultados, no que se refere ao estabelecimento de metas e ou objetivos a serem atingidos;
- Valor da parcela a ser distribuída aos empregados e a forma de pagamento.

3.4 Vantagens e Desvantagens

Análise das vantagens e desvantagens, das oportunidades e das ameaças, que a implantação de um plano de PLR traz a empresa, razões pelas quais as empresas deveriam ou não implantar um sistema de participação nos lucros.

3.4.1 Vantagens

Para CORRÊA⁹³, uma vantagem importante é por a PLR ser, “com toda certeza, o modelo mais evoluído de relacionamento entre o capital e o trabalho. Além de incentivar os funcionários a entrar na luta por maior eficiência, qualidade, corte de

⁹³ CORRÊA, Waldir E. Participação nos Lucros ou Resultados. São Paulo; Atlas S/A, 1999. p.33

desperdícios e obtenção de melhorias de curto, médio e longo prazo, tornando-os parceiros do crescimento continuado da empresa”.

Através de um plano de participação nos lucros ou resultados, a empresa motiva seu funcionário na redução de custos, com posterior aumento no lucro, pois tal benefício vai trazer vantagens para ele também. Faz com que através da implantação de metas e objetivos, aumente-se a produtividade.

Também um plano de PLR, faz com que diminua as diferenças existentes entre patrão e empregado, pois o empregado terá um reconhecimento financeiro do seu bom desempenho, obtendo com isso uma melhor distribuição de riqueza e consequentemente a sociedade ganha, porque mais pessoas terão melhores condições.

A PLR também serve como uma forma de motivação, porque a empresa é formada por pessoas e para que esta esteja dando bons resultados, as pessoas precisam estar de bem com o seu trabalho e a PLR traz um pouco de incentivo ao trabalhador.

De acordo com SARASATE, as vantagens e desvantagens, apresentadas pelos defensores e opositores da PLR, se apresentam sob dois aspectos: de ordem moral ou social e de ordem material ou econômico.

Seguindo esse pensamento, segundo SARASATE⁹⁴ destaca algumas vantagens de ordem social no quadro a seguir:

⁹⁴ SARASATE, Paulo. Participação nos Lucros e na vida das empresas. Rio de Janeiro. Livraria Freitas Bastos S/A, 1982. p. 79

QUADRO 4: VANTAGENS DE ORDEM SOCIAL

VANTAGENS	VANTAGENS
<ul style="list-style-type: none"> • Incentivo ao espírito de solidariedade do trabalhador para com a empresa onde exerce suas atividades, a qual passaria a ser vista não mais como uma fonte de exploração do trabalho, porém, até certo ponto, como coisa dele, operário, co-responsável, daí por diante, pelos seus êxitos e interessado no seu desenvolvimento; 	<ul style="list-style-type: none"> • Exercício de uma função educativa na empresa, a cargo dos próprios trabalhadores, que, tornando-se “fiscais uns dos outros, sem a necessidade da hierarquia, sempre encarada com reservas entre as classes assalariadas...;
<ul style="list-style-type: none"> • Eliminação ou diminuição dos atritos entre patrões e empregados, que alimentam, constantemente, a chamada questão social; 	<ul style="list-style-type: none"> • Complementação, com o sistema, da verdadeira justiça social, a qual não pode satisfazer-se com o regime do salariado puro, embora de si mesmo não deva ser tido como injusto...”.

Para GARRIDO⁹⁵ as vantagens que uma empresa teria se adotasse um plano de participação nos lucros seria:

⁹⁵ GARRIDO, Laércio M. *Participação nos Lucros e Resultados*. São Paulo; Nobel, 1999. p.31

QUADRO 5: VANTAGENS DE ACORDO COM GARRIDO

VANTAGENS	VANTAGENS
<ul style="list-style-type: none">• Melhoria dos índices de segurança	<ul style="list-style-type: none">• Maior engajamento do empregado com os resultados que ele pode influenciar
<ul style="list-style-type: none">• Passar a pagar por interesse e não somente por direito	<ul style="list-style-type: none">• Aberturas das “caixas pretas” de Recursos Humanos (Remuneração e Relações Trabalhistas)
<ul style="list-style-type: none">• Índices de produtividade/ qualidade na linguagem do trabalhador	<ul style="list-style-type: none">• Sair do paternalismo do bônus – empresa dá quanto quer após a consecução de metas não previamente negociadas
<ul style="list-style-type: none">• Cobertura legal e segurança para o “voluntarismo” da empresa em implantar a PLR	<ul style="list-style-type: none">• Redução da movimentação sindical
<ul style="list-style-type: none">• Participação do empregado no progresso da empresa	<ul style="list-style-type: none">• Proporcionalizar melhor o custo dos empregados em relação aos resultados da empresa
<ul style="list-style-type: none">• Redução dos encargos sociais e possibilidade de diminuição no imposto de renda dos trabalhadores (desconto mensal)	<ul style="list-style-type: none">• Possibilidade de fortalecimento da imagem externa da empresa
<ul style="list-style-type: none">• Aprendizagem na negociação direta com os empregados	<ul style="list-style-type: none">• Alavancar mudanças na forma de gerenciamento
<ul style="list-style-type: none">• Melhorar a performance dos empregados	<ul style="list-style-type: none">• Redução do risco de greves
<ul style="list-style-type: none">• Maior entendimento, por parte dos empregados, dos negócios da empresa	<ul style="list-style-type: none">• Envolver espontaneamente o sindicato em todas as etapas do processo PLR
<ul style="list-style-type: none">• Modernização da relação sindicato/empresa	<ul style="list-style-type: none">• Reduzir a pressão sobre aumentos individuais
<ul style="list-style-type: none">• Flexibilização da massa salarial	<ul style="list-style-type: none">• Amortecedor do “turn over” forçado pela empresa
<ul style="list-style-type: none">• Criar um canal de comunicação para falar sobre resultados	<ul style="list-style-type: none">• Pressão para inovações e melhorias
	<ul style="list-style-type: none">• Redução do absenteísmo

3.4.2 Desvantagens

Para GARRIDO⁹⁶, as desvantagens para uma empresa, se ela adotasse um plano de participação nos lucros seria conforme quadro abaixo:

QUADRO 6: DESVANTAGENS DE ACORDO COM GARRIDO

DESVANTAGENS	DESVANTAGENS
• Ações sindicais unificadas	• Aproximação sindicato e empregados
• Abertura da empresa (informações) para os empregados e sindicatos	• Metas mal estabelecidas (não viáveis) podem gerar confusão
• Embrião para comissão de fábrica	• Riscos de problemas com a medição e arbitragem
• Conflito com demais conceitos de Remuneração	• Representatividade dos integrantes das comissões de negociação
• Ter uma proposta abaixo do valor de mercado	• Não separação de resultados dos ganhos com novas tecnologias
• Balanços financeiros diferentes por sociedades, num mesmo grupo	• Não resultar em engajamento e progresso
• A abrangência (pagamento por lucro) podendo afetar os resultados	• Participação nos Lucros ou Resultados torna-se um hábito
• A participação do sindicato pode tolher a iniciativa da empresa e a criatividade na definição das metas e resultados	• Risco de suprir com salário variável o que deveria estar no salário-base
• Não separação dos indicadores entre lucro e resultado	• Aumento exagerado do controle e do rigor
• Aumento do poder dos empregados	• Gerar greves e/ou ameaças de greve
• Auditoria sindical na empresa	• Maior pressão para evitar cortes de pessoal
• Não ter comunicação oficial eficaz ao longo do processo	• Pleito de estabilidade para integrantes das comissões de negociação
• Definição de metas / resultados difíceis de serem avaliados	• Ansiedade, despreparo e desenho inadequado do sistema
• Competição entre membros das comissões de negociação e sindicato	• Participação nos Lucros/ Resultados percebida como valor baixo
• Nova oportunidade para o sindicato fazer pressão sobre a empresa	• Aumento da demanda de reclamações trabalhistas, pelo questionamento dos critérios de participação nos lucros / resultados

⁹⁶ GARRIDO, Laércio M. *Participação nos Lucros e Resultados*. São Paulo; Nobel, 1999. p.32 e 33

A PLR pode ser utilizada para amenizar eventuais perdas salariais, das quais o funcionário no primeiro momento ficará satisfeito, porém ao receber seu salário no mês seguinte, perceberá que o mesmo não comportará suas despesas, pois tudo aumentou e o salário ficou defasado em relação ao mercado e a PLR que deveria ser um prêmio adicional passou a substituir os aumentos salariais.

Se assim fosse, o funcionário estaria sendo lesado duplamente, porque o valor que ele receberia incorporado ao salário, incidiria todos os encargos trabalhistas (FGTS, 13. Salário, férias, 1/3 férias, horas extras, aviso prévio), e como a PLR é isenta de todos esses encargos, inclusive do INSS, o empregado acabaria em desvantagem.

Para SARASATE⁹⁷, “os que se opõem à participação alinham numerosos argumentos contra a mesma”, que são os de acordo com o quadro a seguir:

⁹⁷ SARASATE, Paulo. Participação nos Lucros e na vida das empresas. Rio de Janeiro. Livraria Freitas Bastos S/A, 1982. p. 80

QUADRO 7: DESVANTAGENS DE ACORDO COM SARASATE

DESVANTAGENS	DESVANTAGENS
<ul style="list-style-type: none"> Estimularia o esgotamento do trabalhador 	<ul style="list-style-type: none"> transformar-se-ia numa arma contra o próprio trabalhador, retirando-lhes a consciência de suas reivindicações e distanciando-os das entidades sindicais organizadas para defender-lhes os interesses
<ul style="list-style-type: none"> aumento da produtividade do trabalhador ocasionaria a crise da superprodução, suscitando o problema da paralisação ou suspensão forçada das atividades da empresa 	<ul style="list-style-type: none"> não é instrumento de paz social; muito pelo contrário, criaria fonte permanente de conflitos e atritos entre as duas classes produtoras
<ul style="list-style-type: none"> seria uma fórmula enganadora, com que os patrões encobririam positivas reduções de salários, salários mesquinhos, ou salários inferiores aos que possibilitariam a real prosperidade das empresas 	<ul style="list-style-type: none"> teria por consequência fatal a descapitalização e o deslocamento dos recursos disponíveis para o mero consumo, com prejuízo das inversões
<ul style="list-style-type: none"> perturbaria a gestão das empresas, obrigando-as ao controle operário e a revelar a seus assalariados a verdadeira marcha dos negócios 	<ul style="list-style-type: none"> provocaria a constante migração artificial dos trabalhadores das empresas com maiores coeficientes de rentabilidade para as de lucro mais elevados
<ul style="list-style-type: none"> tornando-se um hábito, o interesse do trabalhador pelo desenvolvimento da empresa desapareceria após os primeiros anos de prática do regime 	<ul style="list-style-type: none"> criaria insustentáveis contrastes entre os rendimentos dos trabalhadores que, exercendo exatamente o mesmo emprego, se encontrariam a serviço de empresas mais ou menos lucrativas
<ul style="list-style-type: none"> aplicada indistintamente a todos os integrantes da empresa, como seus empregados, a participação passaria a constituir um prêmio aos bons e aos maus trabalhadores, nivelando-os injustamente 	<ul style="list-style-type: none"> constituiria entraves ao influxo dos investimentos estrangeiros

A PLR vem se expandindo no Brasil e no mundo e pode trazer benefícios, tanto para empregados como para empregadores. Mas existem riscos que se apresentam para os trabalhadores que não devem ser menosprezados, principalmente se os sindicatos não estiverem envolvidos nas negociações.

Para que exista, efetivamente um proveito mútuo das partes envolvidas, segundo TUMA⁹⁸, elenca alguns pontos como contribuição a prática das negociações de PLR:

- “ O acordo de PLR não deve consistir apenas em um pagamento de abono. Alguma proporção deste deve estar vinculada a metas, entre as quais podem ou não estar incluídas metas ligadas ao lucro da empresa.
- Devem fazer parte das negociações: representantes da empresa, representantes dos sindicatos e uma comissão de trabalhadores livremente escolhidos e diretamente envolvidos no trabalho a ser feito para a melhoria dos indicadores selecionados.
- Devem constar do acordo as funções atribuídas à representação dos trabalhadores cujo papel não se esgota na negociação, mas se estende ao acompanhamento da execução do programa de PLR.
- É fundamental que haja transparência nas informações sobre a empresa, a qual deve fornecer os dados necessários para a definição das metas e para seu acompanhamento.
- Os indicadores utilizados devem ser compreensíveis para os empregados e as metas têm de ser factíveis. Para tanto, devem ser exaustivamente discutidos os procedimentos de trabalho para o alcance das metas.
- A empresa deve dar condições para que o trabalho seja executado visando aos objetivos acordados. Assim, devem ser estabelecidas “metas de contrapartida”, de responsabilidade da empresa.
- As negociações de PLR devem transcorrer independentemente das negociações salariais e de benefícios coletivos. Para preservar a independência entre os assuntos, as discussões não devem ser travadas no mesmo período e os acordos resultantes devem constituir-se em instrumentos jurídicos distintos.
- A PLR não deve substituir parcelas fixas do salário nem benefícios constituídos.
- A variação de produtividade da PLR deve seguir princípios distributivos. Para tanto, os valores acordados devem ser distribuídos, preferencialmente, de forma equitativa”.

⁹⁸ TUMA, Fábia. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou a substituição dos salários?* São Paulo: Ltr, 1999. p.240

CONCLUSÃO

A PLR é regulada por Medida Provisória, que determina a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, que não estabeleceu um prazo determinado para vigência dos acordos. No entanto, conforme os anexos apresentados, as empresas estão fixando em doze meses, a duração das regras acordadas com seus funcionários, podendo ser renovado anualmente sem nenhuma alteração, ou com as alterações que forem necessárias.

Também, o citado instrumento legal, não fixa limites em relação aos tipos de beneficiários da participação e nem faz menção às providências que as empresas devem tomar caso as regras já pactuadas venham a ser modificadas por força de lei ou em função de fatos especiais.

Assim sendo, podemos dizer que a PLR, é de grande importância para a integração entre a empresa e seus funcionários e também possa haver uma melhora na qualidade e produtividade, em função do incentivo dado por esta.

Concluí-se que a realidade brasileira, impõem muitas dificuldades ao sucesso dessa modalidade de remuneração, a PLR como instrumento de incentivo e aumento da produtividade. Mas, também, criando oportunidades para a participação dos trabalhadores e de suas representações nas discussões sobre as mudanças no mundo do trabalho.

Que a PLR é uma forma de remuneração, onde as empresas distribuem parte de seus lucros a seus funcionários, através de metas ou através do próprio lucro. É uma forma de incentivo, para com isso aumentar os índices de qualidade e produtividade e o próprio lucro.

Recomenda-se que o mesmo assunto do estudo, seja investigado por outros pesquisadores, no que diz respeito análise mais profunda de acordos de PLR.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRASIL.** LEI n. 6.404, de 15 DE DEZEMBRO de 1976. Dispõe sobre as sociedades por ações. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1991.
- CERVO, Amado Luiz, BERVIAN, Pedro Alcino.** *Metodologia Científica: para uso dos estudantes universitários.* 3.ed. – São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.
- CORRÊA, Waldir Evangelista.** *Participação nos Lucros ou Resultados: uma metodologia inteligente aplicável a todas as empresas, de todos os tamanhos.* São Paulo: Atlas, 1999.
- COSTA, Magnus A.** *Contribuição à teoria Contábil do Lucro: classificação dos lucros e a técnica de ajustamento pelo valor atual dos benefícios futuros.* Revista do CRC/RS, Porto Alegre: n. 69, pp. 52-59.
- DEMO, Pedro,** *Introdução a Metodologia da Ciência.* 2.ed. – São Paulo: Atlas, 1985.
- GOTTSCHALK, Elson.** *Participação do empregado na gestão da empresa.* São Paulo: LTr, 1996.
- GALLIANO, Guilherme A .** *O método científico: teoria e prática.* São Paulo: Harbra, 1986.
- GARRIDO, Laércio M.** *Participação nos Lucros e Resultados.* São Paulo: Nobel, 1999.
- GIL, Antônio Carlos.** *Como Elaborar Projetos de Pesquisa.* São Paulo: Atlas, 1987.
- HIGUCHI, Hiromi de et al.** *Imposto de Renda das Empresas: Interpretação e Prática.* São Paulo: Atlas, 1999.
- IUDÍCIBUS, Sérgio de.** *Manual de Contabilidade das Sociedades por Ações.* 4.ed. – São Paulo: Atlas, 1994.
- LAKATOS, Eva Maria, MARCONI, Marina de Andrade.** *Metodologia Científica.* 2.ed. – São Paulo: Atlas, 1992.
- LAKATOS, Eva Maria, MARCONI, Marina de Andrade.** *Fundamentos da Metodologia Científica.* 2.ed. – São Paulo: Atlas, 1990.
- LOBOS, Júlio A .** *A Participação dos trabalhadores nos lucros das empresas.* São Paulo: Hamburg, 1990.
- MARTINS, Eliseu.** *Administração Financeira.* São Paulo: Atlas, 1999.

SÁ, A . Lopes de. *Dicionário de Contabilidade.* São Paulo: Atlas, 1990.

SARASATE, Paulo. *Participação nos Lucros e na vida das empresas.* Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos S/A, 1982.

TUMA, Fábria. *Participação nos Lucros ou Resultados: Incentivo à eficiência ou substituição dos salários?* São Paulo: LTr, 1999.

ANEXOS

ANEXO 1

A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E RESULTADOS DAS EMPRESAS

Análise dos Acordos dos Sindicatos dos Metalúrgicos de São Paulo e Metalúrgicos de Osasco, Comerciantes de São Paulo e Vestuário de São Paulo e Osasco, firmados em 1997.

A partir da obrigatoriedade da negociação da participação nos lucros e resultados (PLR) das empresas, regulamentada no Brasil em dezembro de 1994, pela edição da Medida Provisória 794/94, a organização sindical e as relações trabalhistas sofreram mudanças em suas características. A análise de 158 acordos de PLR, relativos aos trabalhadores das bases dos sindicatos dos Metalúrgicos de São Paulo (67 acordos) e Metalúrgicos de Osasco (35), Vestuário de São Paulo e Osasco (28) e Comerciantes de São Paulo (26), todos com data de vigência e assinatura relativas a 1997, conclui que a maioria das negociações ocorreu com a participação de comissões de empresa e foram realizadas com as diretorias das próprias empresas, sem a participação dos sindicatos patronais. Esse resultado, além de indicar a descentralização dos acordos, significa um passo adiante na organização dos trabalhadores dentro de seu núcleo de trabalho. Nesse sentido, o sindicato cumpre papel importante ao integrar e apoiar as comissões, para dar respaldo aos trabalhadores integrantes das mesmas.

O levantamento, realizado pelo Dieese - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos - para o Progetto Sud, no qual encontram-se juntas a Unione Italiana del Lavoro (UIL) e a Força Sindical, apurou também que mais de 60% dos acordos analisados têm efeitos retroativos, resolvendo problemas precedentes à negociação, como o não pagamento da PLR em anos anteriores ou o pagamento, já realizado, de algum tipo de abono como antecipação ao que viria a ser pago na forma de PLR. Nestes casos, o processo de negociação pode ter contado com elementos de pressão como a insatisfação dos trabalhadores pelo não pagamento da participação nos lucros e resultados, o receio patronal de ações trabalhistas cobrando o não pagamento em anos anteriores ou a necessidade de formalizar o pagamento de parcelas da PLR já antecipadas, devido à necessidade do cumprimento da MP 794/94.

As estratégias de negociação em 1997, deduzidas a partir dos acordos estudados, desenharam um novo modelo de mobilização para os sindicatos. Nas campanhas salariais pré-Real, o esforço de mobilização concentra-se na data-base e normalmente envolve o conjunto da categoria. Já a negociação de PLR, ainda que com eventual concentração em alguns meses, se dá por empresa e ao longo do ano, descolado portanto da campanha salarial da data-base. Nessas negociações, os movimentos de pressão tendem a ter como referências acordos realizados em empresas próximas, insatisfações acumuladas pelos trabalhadores dentro da própria empresa e informações sobre o seu desempenho e do setor onde se incluem.

A maioria dos acordos, exceto no caso dos trabalhadores no Vestuário de São Paulo e Osasco, estão vinculados ao cumprimento de metas. No que se refere ao conteúdo, a presença de indicadores na maior parte deles confirma a tendência de torná-los mais complexos. Tal complexidade se dá através da estipulação de mais de um indicador e, em boa parte dos casos, através da sua combinação para se chegar ao recebimento da PLR. A

definição de metas para o pagamento da PLR pode se dar através da aferição de indicadores coletivos (para toda a empresa ou apenas para um setor) ou mesmo para cada trabalhador, individualmente, e, muito freqüentemente, através da combinação destas diversas formas. Nesse tipo de acordo, embora o ganho do trabalhador, em última análise, passe a ser mais vinculado ao próprio resultado do negócio da empresa em que trabalha, por outro lado, nas discussões das metas, pode-se ganhar maior espaço para discutir a condução da empresa, e, por extensão, as suas condições de trabalho.

Para o caso dos acordos do Vestuário, é necessário ponderar pelo menos duas especificidades de sua base: o grande número de pequenas e micro empresas dificulta a negociação de indicadores como nos demais sindicatos. Nessas empresas, a qualidade das informações gerenciais tende a ser precária mesmo para a sua própria gestão. Um outro aspecto consiste na própria estratégia de negociação do sindicato, calcada na negociação da PLR referente a 1995 e 1996 (79% dos acordos).

A descentralização ao nível das empresas, constatada no estudo dos acordos de PLR, provoca a necessidade de presença da ação sindical em diversos locais de trabalho, ao longo de todo o ano, e abre oportunidades para a organização dos trabalhadores nas empresas. Na busca da negociação por empresa, ainda que restrita à regulação de parcela da remuneração do trabalhador, a ação sindical tende a provocar um deslocamento do poder de negociação depositado nos sindicatos patronais. Desta maneira, com o surgimento de dezenas de acordos de PLR e a proliferação de comissões de trabalhadores, a organização sindical passa a ser ainda mais intensamente exigida. A simples tarefa de arquivamento dos acordos, ou o próprio acompanhamento das negociações, são esforços adicionais que trazem mudanças para a atuação sindical, exigindo novas rotinas e formas de planejamento. Além disso, para o enfrentamento dessa negociação, a compreensão técnica dos indicadores e seu contexto dentro das empresas, e destas em relação ao mercado, tornam indispensável o preparo técnico dos negociadores, sejam eles da comissão de negociação ou do próprio sindicato.

Acordos de Participação dos Lucros e Resultados Metalúrgicos de Osasco - 1997

<i>Total de acordos analisados</i>	35
<i>AÇÃO SINDICAL</i>	
<i>Presença de comissão de trabalhadores no acordo</i>	89%
<i>VIGÊNCIA DO ACORDO</i>	
<i>Data de vigência do acordo é anterior a data assinatura</i>	80%
<i>Data de vigência do acordo é anterior a data assinatura</i>	80%
<i>Acordos com pagamento referente a períodos anteriores</i>	9%
<i>DATA DE ASSINATURA</i>	
<i>janeiro</i>	0%
<i>fevereiro</i>	3%
<i>março</i>	6%
<i>abril</i>	3%
<i>maio</i>	6%
<i>junho</i>	23%
<i>julho</i>	11%
<i>agosto</i>	0%
<i>setembro</i>	23%
<i>outubro</i>	11%
<i>novembro</i>	6%
<i>dezembro</i>	0%
<i>nd</i>	9%

<i>TIPO DE ACORDO</i>	
<i>Com metas</i>	66%
<i>Metas mais freqüentes</i>	
<i>1 - Assiduidade</i>	46%
<i>2 - Produtividade</i>	31%

<i>FORMA DE PAGAMENTO</i>	
<i>Único</i>	40%
<i>Duas parcelas</i>	54%
<i>Mais de duas parcelas</i>	3%
<i>não disponível</i>	3%

**Acordos de Participação nos Lucros e Resultados
Metalúrgicos de São Paulo - 1997**

Total de acordos analisados	67
AÇÃO SINDICAL	
Presença de comissão de trabalhadores no acordo	99%
VIGÊNCIA DO ACORDO	
Data de vigência do acordo é anterior a data assinatura	64%
Acordos com pagamento referente a períodos anteriores	3%
DATA DE ASSINATURA	
janeiro	7%
fevereiro	1%
março	1%
abril	7%
maio	7%
junho	19%
julho	9%
agosto	18%
setembro	13%
outubro	9%
novembro	3%
dezembro	3%

TIPO DE ACORDO	
Com metas	81%
Metas mais freqüentes	
1 - Assiduidade	61%
2 - Produtividade	27%
3 - Redução de desperdício	27%

FORMA DE PAGAMENTO	
Único	31%
Duas parcelas	51%
Mais de duas parcelas	18%

*Fonte: Documentos fornecidos pelos sindicatos.
Elaboração: DIEESE.*

Acordos de Participação nos Lucros e Resultados Vestuário de São Paulo e Osasco - 1997

<i>Total de acordos analisados</i>	28
<i>AÇÃO SINDICAL</i>	
<i>Presença de comissão de trabalhadores no acordo</i>	68%
<i>VIGÊNCIA DO ACORDO</i>	
<i>Data de vigência do acordo é anterior a data assinatura</i>	100%
<i>Acordos com pagamento referente a períodos anteriores</i>	79%
<i>DATA DE ASSINATURA</i>	
<i>janeiro</i>	0%
<i>fevereiro</i>	0%
<i>março</i>	4%
<i>abril</i>	0%
<i>maio</i>	7%
<i>junho</i>	21%
<i>julho</i>	18%
<i>agosto</i>	11%
<i>setembro</i>	11%
<i>outubro</i>	4%
<i>novembro</i>	21%
<i>dezembro</i>	4%

<i>TIPO DE ACORDO</i>	
<i>Com metas</i>	4%

<i>FORMA DE PAGAMENTO</i>	
<i>Único</i>	21%
<i>Duas parcelas</i>	25%
<i>Mais de duas parcelas</i>	54%

Fonte: Documentos fornecidos pelos sindicatos.
Elaboração: DIEESE.

Acordos de Participação nos Lucros e Resultados Comerciais de São Paulo - 1997

<i>Total de acordos analisados</i>	26
<i>AÇÃO SINDICAL</i>	
<i>Presença de comissão de trabalhadores no acordo</i>	100%
<i>VIGÊNCIA DO ACORDO</i>	
<i>Data de vigência do acordo é anterior a data assinatura</i>	77%
<i>Acordos com pagamento referente a períodos anteriores</i>	0%
<i>DATA DE ASSINATURA</i>	
<i>janeiro</i>	4%
<i>fevereiro</i>	0%
<i>março</i>	0%
<i>abril</i>	23%
<i>maio</i>	8%
<i>junho</i>	23%
<i>julho</i>	27%
<i>agosto</i>	8%
<i>setembro</i>	0%
<i>outubro</i>	4%
<i>novembro</i>	0%
<i>dezembro</i>	4%

<i>TIPO DE ACORDO</i>	
<i>Com metas</i>	77%
<i>Metas mais freqüentes</i>	
<i>1 - Volume de Vendas</i>	31%
<i>2 - Faturamento</i>	23%

<i>FORMA DE PAGAMENTO</i>	
<i>Único</i>	65%
<i>Duas parcelas</i>	27%
<i>Mais de duas parcelas</i>	4%
<i>Não consta no acordo</i>	4%

Fonte: Documentos fornecidos pelos sindicatos.

Elaboração: DIEESE.

ANEXO 2



Presidência da República
Subchefia para Assuntos Jurídicos

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.982-72, DE 29 DE JUNHO DE 2000.

Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências.

O VICE-PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º Esta Medida Provisória regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição.

Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I - comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II - convenção ou acordo coletivo.

§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

§ 2º O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.

§ 3º Não se equipara a empresa, para os fins desta Medida Provisória:

I - a pessoa física;

II - a entidade sem fins lucrativos que, cumulativamente:

a) não distribua resultados, a qualquer título, ainda que indiretamente, a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas;

b) aplique integralmente os seus recursos em sua atividade institucional e no País;

c) destine o seu patrimônio a entidade congênere ou ao poder público, em caso de

encerramento de suas atividades;

d) mantenha escrituração contábil capaz de comprovar a observância dos demais requisitos deste inciso, e das normas fiscais, comerciais e de direito econômico que lhe sejam aplicáveis.

Art. 3º A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

§ 1º Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente Medida Provisória, dentro do próprio exercício de sua constituição.

§ 2º É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.

§ 3º Todos os pagamentos efetuados em decorrência de planos de participação nos lucros ou resultados, mantidos espontaneamente pela empresa, poderão ser compensados com as obrigações decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho atinentes à participação nos lucros ou resultados.

§ 4º A periodicidade semestral mínima referida no § 2º poderá ser alterada pelo Poder Executivo, até 31 de dezembro de 2000, em função de eventuais impactos nas receitas tributárias.

§ 5º As participações de que trata este artigo serão tributadas na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês, como antecipação do imposto de renda devido na declaração de rendimentos da pessoa física, competindo à pessoa jurídica a responsabilidade pela retenção e pelo recolhimento do imposto.

Art. 4º Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio:

I - mediação;

II - arbitragem de ofertas finais.

§ 1º Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

§ 2º O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

§ 3º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes.

§ 4º O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.

Art. 5º A participação de que trata o art. 1º desta Medida Provisória, relativamente aos trabalhadores em empresas estatais, observará diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo.

Parágrafo único. Consideram-se empresas estatais as empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou

indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

Art. 6º Fica autorizado, a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, observado o art. 30, inciso I, da Constituição.

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de quatro semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras previstas em acordo ou convenção coletiva.

Art. 7º Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 1.982-71, de 1º de junho de 2000.

Art. 8º Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 29 de junho de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

MARCO ANTONIO DE OLIVEIRA MACIEL
Francisco Dornelles

Publicado no D.O. de 30.6.2000

[Página Principal](#)

ANEXO 3

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO
NOS RESULTADOS

TUPER S.A
DIVISÃO TUBOS

1999

REGULAMENTO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

ACORDO

Entre as partes, de um lado a Empresa TUPER S/A - Divisão Tubos, tendo sua sede localizada na Avenida Prefeito Ornith Bollmann, nº 1441 - Bairro Brasília, São Bento do Sul (SC), CGC/MF 81.315.426/0001-36, neste ato representada pelo Sr. Frank Bollmann, Diretor Presidente, doravante denominada Empresa, e de outro lado a Comissão Temporária, escolhida na forma do Artigo 2º da MP 1487, constituída pelos Srs. Colaboradores:

NOME FUNCIONÁRIO	ÁREA
<u>Volney Lorenzetti</u>	<u>Produção FI</u>
<u>Rafael de O Guedes</u>	<u>Produção - Corte de Tubos</u>
<u>Guido Bayerl</u>	<u>Produção - FII</u>
<u>Orlando Preisler</u>	<u>Produção - FIII</u>
<u>Valmir Lorenzetti</u>	<u>Produção - FIII</u>
<u>João Everaldo Vossgrau</u>	<u>Ferramentaria / Manutenção</u>
<u>Ademir Schiessl</u>	<u>Projetos</u>
<u>Aldo Baum</u>	<u>Produção - FI</u>
<u>Marlene Jusvizck</u>	<u>Comercial - Vendas</u>
<u>Fabício Grossl</u>	<u>Comercial - Vendas</u>



CLÁUSULA 1 — OBJETIVO

O Programa de Participação nos Resultados busca valorizar as pessoas e as equipes, premiando-as exclusivamente por seus méritos na busca contínua da excelência, tendo por objetivo alavancar a melhoria dos níveis de qualidade e produtividade, por meio do comprometimento de todos os funcionários com os objetivos da empresa/divisão.

Objetiva ainda, gerar um estágio sadio de trabalho em equipe, melhorando as relações no trabalho, e estabelecendo uma base cultural voltada à busca constante de melhores resultados frente aos desafios propostos para o cumprimento de metas.

O programa está fundamentado em um sistema de apuração do desempenho da empresa, baseado no atingimento de metas.

CLÁUSULA 2 — RESULTADO COMPARTILHADO BRUTO

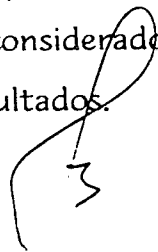
Para simples efeito deste acordo, convencionou-se denominar de Resultado Compartilhado Bruto, a diferença entre o valor total da receita de vendas (faturamento) e os impostos e deduções.

CLÁUSULA 3 — PERCENTUAL DO RESULTADO COMPARTILHADO BRUTO A SER DISTRIBUÍDO

A TUPER SA - Divisão Tubos, adotará mensalmente o percentual de 0,0% a 0,38% sobre o Resultado Compartilhado Bruto, de acordo com o nível de atingimento dos objetivos estabelecidos para os indicadores conforme ANEXO A - Sistema de Avaliação do PPR.

CLÁUSULA 4 — METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS

No anexo A encontram-se as informações detalhadas a respeito da metodologia do programa, referente a aplicação dos indicadores de avaliação de desempenho da empresa, objetivos, níveis de atingimento e o respectivo % do RCB que serão considerados para a determinação do valor a ser distribuído, a título de participação nos resultados.



CLÁUSULA 9 — NÃO INTEGRAÇÃO / HABITUALIDADE

O programa do PPR, não integrará a remuneração para quaisquer efeitos, bem como não se constituirá em base de incidência de quaisquer encargos trabalhistas e ou previdenciários. Igualmente, não aplica o princípio da habitualidade, a tributação do Imposto de Renda será efetuada na forma da Legislação vigente, ou seja, em separado dos demais vencimentos.

CLÁUSULAS 10 — RESSALVAS

O PPR, com suas regras de apuração, distribuição e metas estabelecidas aqui acordadas, ficam passíveis de revisão fora do prazo normal previsto neste regulamento, nas seguintes situações:

- A. Mudanças significativas nos princípios legais da Medida Provisória e suas reedições que regulamentam o tema, ou no momento que vier a ser transformada em lei.
- B. Mudanças significativas na conjuntura do País e nas regras gerais da economia.
- C. Mudanças significativas da situação de mercado da empresa, que afetem diretamente sua capacidade de comercialização e sua lucratividade.
- D. Qualquer adulteração de dados por parte de qualquer colaborador, desde que comprovada, implicará na demissão por justa causa do mesmo.
- E. Qualquer alteração na legislação sobre Participação nos Resultados que acarrete ônus à Empresa, por exemplo: Encargos trabalhistas, previdenciários, contribuições ou outros, além das importâncias pactuadas neste acordo, estas serão proporcionalmente reduzidas, de modo que o desembolso pela empresa não sofra alteração.
- F. As metas pactuadas neste acordo, não poderão ser consideradas como ganhos de produtividade para fins de salário.
- G. Se no curso do presente acordo vierem a ocorrer alterações nos parâmetros tecnológicos, nos processos produtivos, máquinas e equipamentos introduzidos, caberá a Empresa, com os colaboradores rever as metas fixadas.

- H. Somente será realizada a distribuição dos resultados, se a empresa possuir disponibilidade de caixa.
- I. Para efeito de distribuição, considera-se o salário nominal de cada colaborador, como sendo o salário mensal (220 horas), sem nenhum encargo e benefício.
- J. Somente estarão proporcionalmente habilitados à participação, aqueles que mantiverem vínculo empregatício até os dias 31/05/99 para 1ª distribuição e 30/11/99 para a 2ª distribuição, portanto, os funcionários que se desligarem até estas datas perdem o direito à participação nos respectivos semestres.
- K. A implantação deste Sistema de Participação nos Resultados, quita obrigações da Empresa, referentes as medidas provisórias anteriores.

CLÁUSULA 11 — ABRANGÊNCIA

O programa visa beneficiar a todos os colaboradores da TUPER SA - Divisão Tubos, que tenham no mínimo 3 (três) meses de tempo de serviço e que se mantenham com vínculo empregatício até os dias 31/05/99 para a 1ª distribuição e 30/11/99 para a 2ª distribuição.

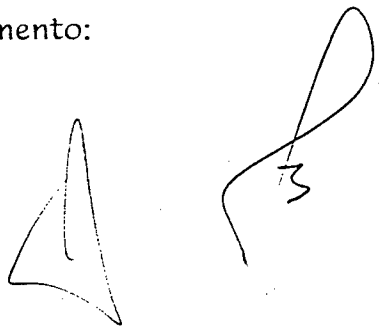
Fica estabelecido, que não terão direito a participar na distribuição dos resultados de 1999, os colaboradores inclusos nas seguintes condições:

- colaboradores demitidos durante o semestre/ano de 1999, ou seja, antes do dia 31/05/99 para a 1ª distribuição e antes do dia 30/11/99 para a 2ª distribuição;
- colaboradores contratados após a data de 30 de Março de 1999 para a 1ª distribuição, e após a data de 30 de Setembro de 1999 para a 2ª distribuição.

Não participam do PPR os funcionários temporários.

A fim de buscar maior justiça na distribuição dos resultados, o valor será distribuído em função dos dias efetivamente trabalhados, portanto, colaboradores nas seguintes situações especiais terão critérios diferentes para o recebimento:

- Licença gestante;
- Licença médica;



- Licença paternidade;
- Auxílio doença;
- Licença por acidente de trabalho;
- Todo e qualquer afastamento temporário, exceto férias.

CLÁUSULA 12 — GRUPO DE APROVAÇÃO DO PROGRAMA

O grupo responsável pela aprovação do Programa e pela assinatura do Acordo, é composta por 10(dez) colaboradores, eleitos e representativos das diferentes áreas, como convencionou a Medida Provisória.

Este grupo pode vir a ser reconvocato para uma futura revisão do programa, ou dirimir dúvidas, consensando os critérios adotados.

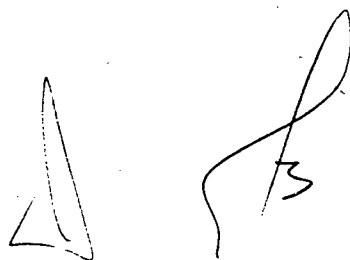
CLÁUSULA 13 — DEPÓSITO

O Programa após aprovado entre as partes, Direção da Empresa e Grupo de Aprovação, será depositado junto ao SINTMESC.

CLÁUSULA 14 — REPRESENTANTES / APROVAÇÃO

Por estarem de pleno acordo, firmam o presente acordo para todos os fins e de direito.

São Bento do Sul, Março de 1999.

Two handwritten signatures are present at the bottom right of the page. The signature on the left is a simple, stylized mark. The signature on the right is more complex, featuring a large loop and a cross-like shape.

REPRESENTANTES DOS COLABORADORES

NOME

1. Volney Lorenzetti
2. Rafael de O Guedes
3. Guido Bayerl
4. Orlando Preisler
5. Valmir Lorenzetti
6. João Everaldo Vossgrau
7. Ademir Schiessl
8. Aldo Baum
9. Marlene Jusvizck
10. Fabrício Grossl

ASSINATURA

Valmir Lorenzetti
Rafael de O. Guedes
Guido Bayerl
Orlando Preisler
Valmir Lorenzetti
João Everaldo Vossgrau
Ademir Schiessl
Aldo Baum
Marlene Jusvizck
Fabrício Grossl

REPRESENTANTES DA EMPRESA

NOME

Frank Bollmann

ASSINATURA

Frank Bollmann

Sindicato dos Trab. nas Ind. Metalúrgicas,
Mecânicas e de Mat. Elétrico do Est. de SC

Diretor



SISTEMA DE AVALIAÇÃO PPR
Divisão Tubos

INDICADOR	OBJETIVO	NÍVEL DE ATINGIMENTO DO OBJETIVO	% DO RCB P/ DISTRIBUIR
FATURAMENTO	VARIAÇÃO MENSAL	≥ 100% 90 a 99,99% 80 a 89,99% 70 a 79,99% < 70%	0,38 0,30 0,22 0,14 —
VENDAS	VARIAÇÃO MENSAL	≥ 100% 90 a 99,99% 80 a 89,99% 70 a 79,99% < 70%	0,38 0,30 0,22 0,14 —
PRODUTIVIDADE	kg / Mão-de-obra direta (melhor marca)	≥ 100% 90 a 99,99% 80 a 89,99% 70 a 79,99% < 70%	0,38 0,30 0,22 0,14 —
ÍNDICE EXTERNO	0,50 % máx.	≤ 0,50% 0,51 a 0,55% 0,56 a 0,60% 0,61 a 0,65% > 0,65%	0,38 0,30 0,22 0,14 —
ÍNDICE INTERNO	2,13% máx.	≤ 2,13% 2,14 a 2,18% 2,19 a 2,23% 2,24 a 2,28% > 2,28%	0,38 0,30 0,22 0,14 —
ÍNDICE DE ENTREGA	100%	95 a 100% 90 a 94,99% 85 a 89,99% 80 a 84,99% < 80%	0,38 0,30 0,22 0,14 —

RESULTADOS P P R

DIVISÃO TUBOS — mês / 1999

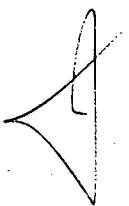

INDICADOR	OBJETIVO	RESULTADO	ATING.	DISTRIB.
1 - FATURAMENTO (R\$)				
2 - VENDAS (Toneladas)				
3 - PRODUTIVIDADE (kg/MOD)				
4 - ÍNDICE EXTERNO				
5 - ÍNDICE INTERNO				
6- ÍNDICE ENTREGA				

RESULTADO COMPARTILHADO BRUTO ⇒ R\$.....

% do RCB à distribuir ⇒ $\frac{\text{somatório dos \% de distribuição dos indicadores}}{\text{Nº de indicadores}}$

% DO RCB À DISTRIBUIR ⇒ _____ =%

VALOR À DISTRIBUIR ⇒ R\$.....

ANEXO 4

ACORDO PARA O PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA DÍGITRO EM 1998 - PPR/98

Firmam o presente Acordo de um lado a **DÍGITRO TECNOLOGIA LTDA.**, representada neste ato por seu Presidente, José Fernando Xavier Faraco, por seu Diretor Administrativo-Financeiro, Geraldo Augusto Xavier Faraco, e por seu Diretor Técnico-Industrial, Milton João de Espíndola, e do outro seus funcionários, representados por Ednilson Guimarães Hummig, Fábio Ferrari e Marco Antonio Da Ré, para a implementação do Programa de Participação nos Resultados da **DÍGITRO**, cujo teor está a seguir descrito:

CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO

1.1. O presente acordo estabelece as regras para o Programa de Participação nos Resultados da **DÍGITRO** no ano de 1998 - PPR/98, regras estas fruto das negociações realizadas pelos signatários do presente Acordo:

CLÁUSULA SEGUNDA - DA FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

2.1. O presente Acordo obedece ao disposto no Artigo 7º, Inciso XI, da Constituição Federal, na Medida Provisória nº 1.698-47, de 30 de julho de 1998, e na Cláusula 22 da Convenção Coletiva de Trabalho de 1998, firmada entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico do Estado de Santa Catarina e o Sindicato da Indústria de Informática do Estado de Santa Catarina em 27 de março de 1998.

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS BENEFICIÁRIOS

3.1. Entendam-se como beneficiários do presente Acordo:

- os Diretores
- os funcionários efetivos lotados na matriz, na Filial de São Paulo e no escritório de Belo Horizonte

3.2. Estão excluídos de participação no PPR/98 os estagiários, tanto de nível superior quanto de nível médio, por não possuírem vínculo empregatício com a **DÍGITRO**.

CLÁUSULA QUARTA - DOS REQUISITOS PARA PARTICIPAÇÃO NO PROGRAMA

4.1. Farão jus a participação no PPR os funcionários que tiverem sido admitidos até o dia 31 de dezembro do ano imediatamente anterior ao do período fiscal considerado para a apuração de valores destinados a distribuição.

4.2 Não participarão do PPR os funcionários que forem demitidos ou que pedirem demissão durante o período fiscal considerado para o cálculo dos valores destinados a distribuição a título de participação.

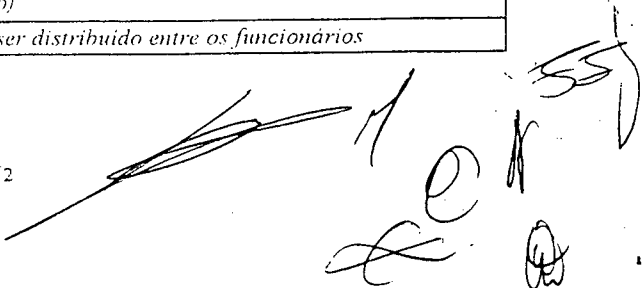
4.3. Os funcionários que estiveram(rem) afastados da Empresa por um período superior a 180 dias durante o ano a que se referirem os valores distribuídos, seja por motivo de ordem pessoal ou seja por qualquer outro motivo, mesmo que amparados pela CLT, não farão jus a participação no PPR.

CLÁUSULA QUINTA - DOS VALORES PARA DISTRIBUIÇÃO

5.1. A participação a qual o Programa se refere diz respeito a informações financeiras contabilizadas, ou seja, provenientes da apuração realizada ao término do período fiscal (1º/jan a 31/dez);

5.2. A apuração do valor a ser distribuído entre os funcionários ocorrerá da seguinte forma:

INCLUSÕES/EXCLUSÕES	DESCRIÇÃO
Lucro Líquido de 199X	Lucro contábil – apurado conforme a legislação fiscal
+ faturamento cancelado por contingência do cliente	Cancelamento de faturamento por “estouro” de investimentos de nossos clientes
+ provisão para o pagamento do PPR	Estimativa preliminar de despesas com PPR consideradas no fechamento do exercício de 199X
- faturamento com mais de 90 dias de atraso no seu pagamento	Atrasos por culpa da DÍGITRO de recebimento de valores já faturados
+/- equivalência patrimonial (resultados oriundos de empresas em que a DÍGITRO tem participação)	Exclusão de lucro/prejuízo das Empresas do grupo (Flug e Teclan)
- receitas provenientes de vendas de exercícios anteriores a 199X	Exclusão do resultado referente a vendas realizadas em exercícios anteriores
- receitas de ressarcimento de tributos	Resultado de Ações judiciais de recuperação de impostos e taxas pagas
- receitas não-operacionais	Resultado auferido extra-operacionalmente (ex.: venda de imóveis, carros, etc)
+ economia de tributos gerada pelo pagamento de juros sobre o capital próprio	Economia de impostos gerada pela inclusão de JCP no resultado conforme legislação vigente
+ ajustes de custos	Inclusão da provisão de custos das vendas do exercício cujo faturamento será efetuado no exercício seguinte
= valor sobre o qual aplica-se o percentual de participação	Ficou definido pela Diretoria o percentual de 7% (sete por cento)
= Valor para distribuição	Valor a ser distribuído entre os funcionários



Parágrafo Primeiro: todas as considerações acima serão compensadas no exercício posterior.

5.3. Sobre o valor apurado para distribuição será aplicada uma fórmula destinada a apurar o IAM-C - Índice de Atingimento de Metas Corporativas, conforme demonstrado no Anexo I do presente instrumento;

Parágrafo Primeiro: as metas corporativas e setoriais estão descritas no Anexo II.

5.4. A forma de apuração dos valores a serem distribuídos para cada um dos beneficiários está demonstrada no Anexo I do presente acordo.

5.5. A constituição do valor a ser destinado a cada beneficiário ocorrerá na seguinte proporção:

- 90% proporcionais ao salário nominal ajustado relativo ao mês de encerramento do período fiscal;
- 10% de forma linear entre todos os beneficiários.

Parágrafo Primeiro: para apuração do IAM, conforme exemplificado no Anexo I, serão consideradas as seguintes ponderações:

- 67% para metas setoriais (IAM-S); e
- 33% para metas individuais (IAM-I).

Parágrafo Segundo: sobre o valor do salário nominal ajustado será aplicada uma ponderação obtida através da relação entre o total de dias que o beneficiário trabalhou sobre o total de dias úteis do período fiscal, caso esta relação seja menor que 0,99.

Parágrafo Terceiro: para a apuração do atingimento de metas individuais, será aplicado o Sistema de Avaliação Positiva - SAP. As metas setoriais são aquelas oriundas do PLANED e definidas no Anexo II.

5.6. Para que ocorra o efetivo pagamento da participação nos resultados, é necessário que haja um volume de recursos disponíveis no caixa da Empresa equivalente ao valor total a ser distribuído mais R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais). No caso de não haver tal condição, o pagamento da participação fica adiada, *sine die*, até que haja este montante em caixa.

CLÁUSULA SEXTA - DA PERIODICIDADE DE PAGAMENTO

6.1. A periodicidade da participação nos resultados da **DÍGITRO**, por parte dos beneficiários definidos na Cláusula Terceira do presente Acordo, será anual. Poderá,

entretanto, haver distribuição semestral, a título de antecipação, desde que haja definição neste sentido por parte da comissão negociadora, consubstanciada em ata, e considerando a situação econômico-financeira da Empresa, respeitados os valores definidos no item 5.6 deste instrumento.

Parágrafo Primeiro: havendo pagamento com periodicidade semestral, por se tratar de antecipação deverá ocorrer a devida compensação ao término do período fiscal em questão, quando do pagamento da segunda e última parcela.

CLÁUSULA SÉTIMA - DA VALIDADE

7.1. O presente Acordo é válido para o estabelecimento de regras relativas a participação nos resultados alcançados pela **DÍGITRO** em 1998.

Parágrafo Primeiro: caso não haja manifestação de ambas as partes no sentido de revisá-lo, os termos estabelecidos pelo presente Acordo permanecerão em vigor, regulando a participação nos resultados da **DÍGITRO** para o(s) próximo(s) ano(s), sendo que as metas corporativas e setoriais, constantes dos anexos do presente instrumento, deverão sofrer revisão anual, por conta de sua atualização.

7.2. Poderá haver revisão dos termos do presente Acordo, a qualquer tempo, desde que haja plena concordância entre os representantes da Diretoria e os representantes eleitos pelos funcionários.

CLÁUSULA OITAVA - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

8.1. Os representantes eleitos pelos funcionários terão mandato correspondente a dois períodos fiscais, a contar a partir daquele na qual ocorrer sua eleição.

Parágrafo Primeiro: ocorrendo a saída de algum(uns) dos representantes da Comissão eleita pelos funcionários, deverão ser convocadas eleições para o preenchimento da(s) vaga(s) em aberto. O mandato daquele(s) funcionário(s) eleito(s) nesta situação terá a mesma duração do mandato dos demais membros anteriormente eleitos.

Parágrafo Segundo: os membros da Comissão representante dos funcionários poderão ser reeleitos, sem restrição quanto ao número de mandatos já cumpridos.

8.2. O presente Acordo, após estar devidamente firmado, será encaminhado ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico do

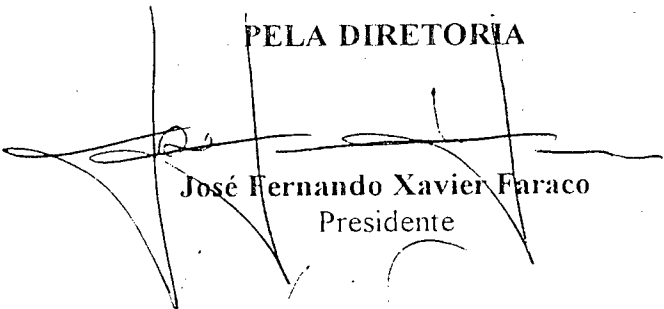
Estado de Santa, para depósito, conforme estabelece a Medida Provisória que regula o assunto.

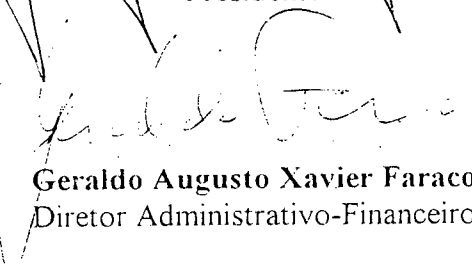
E por estarem justos e acordados quanto aos termos do presente acordo, firmam-no em três vias de igual teor e forma, perante duas testemunhas.

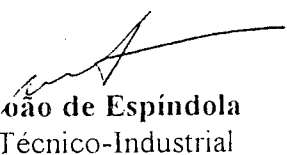
Florianópolis(SC), de

de 1998.

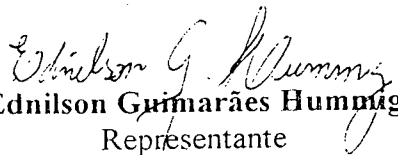
PELA DIRETORIA



José Fernando Xavier Faraco
Presidente


Geraldo Augusto Xavier Faraco
Diretor Administrativo-Financeiro


Milton João de Espíndola
Diretor Técnico-Industrial

PELOS FUNCIONÁRIOS


Ednilson Guimarães Hummig
Representante


Fábio Ferrari
Representante


Marco Antônio Da Ré
Representante

Testemunhas:

Nome:

RG:


SINTIMESCO

Nome: **CARLOS J. KURTZ**

RG: **0AB/J/6977**

ANEXO I

FORMA DE CÁLCULO DOS VALORES PARA DISTRIBUIÇÃO A TÍTULO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

CÁLCULO DO VALOR A DISTRIBUIR

Lucro disponível para distribuição*	R\$ 3.900.000,00
Percentual de distribuição do lucro (Perc. Dist)	7,00%
Índice de Atendimento de metas corporativas (IAM-C)	92,00%
Valor a ser distribuído (Val.Dist x Perc. Dist x IAM-C)	R\$ 251.160,00

* Apurado de acordo com critérios extra-contábeis constantes do Acordo PPR/98

CÁLCULO DA DISTRIBUIÇÃO LINEAR (10% DO VALOR A SER DISTRIBUÍDO)

Por funcionário	Porcentagem Dias trabalhados Ano	Distribuição Linear Proporcional
Funcionário 1	100,00%	R\$ 162,95
Funcionário 2	98,00%	R\$ 159,69
Funcionário 3	95,00%	R\$ 154,80
Funcionário 4	96,00%	R\$ 156,43
...
Funcionário 160	90,00%	R\$ 185,00
TOTAL	15.413,33%	R\$ 25.116,00

Método de cálculo da Distribuição Linear:

1. Totaliza-se a soma das porcentagens de dias trabalhados no ano pelos funcionários (160, neste exemplo), para obter a referência para a distribuição linear (15.413,33%);
2. Obtém-se o total a ser distribuído pelo método linear (10% de R\$ 251.160,00, resultando R\$ 25.116,00);
3. Calcula-se a parcela de cada funcionário pela regra de três. Ex.: Func. 2 = R\$ 25.116,00 x (98 / 15.413,33).

CÁLCULO DA DISTRIBUIÇÃO PROPORCIONAL AO TRABALHO (90% de valor distribuído)

Por funcionário	IAM-I	IAM-S	IAM-SI = (2/3) IAM-S + (1/3) IAM-I
Funcionário 1	80,00%	90,00%	86,67%
Funcionário 2	85,00%	90,00%	88,33%
Funcionário 3	100,00%	100,00%	100,00%
Funcionário 4	95,00%	90,00%	91,67%
...
Funcionário 160	67,00%	85,00%	79,00%

Método para cálculo do IAM-SI:

1. IAM-I é obtido através da aplicação do SAP, e representa o índice de atingimento de metas individuais;
2. IAM-S é obtido através da apuração do percentual de atingimento das metas setoriais constantes do PLANED;
3. O IAM-SI é determinado pela soma de dois terços (2/3) de IAM-S (índice setorial) com um terço (1/3) de IAM-I (índice individual) para cada funcionário (de um total de 160).

Por funcionário	Porcentagem Dias Trabalhados	IAM-SI	Salário Nominal	Dias Trabalhados x IAM-SI x Salário	Distribuição Proporcional
Funcionário 1	100,00%	86,67%	R\$ 500,00	R\$ 433,33	R\$ 486,80
Funcionário 2	98,00%	88,33%	R\$ 500,00	R\$ 432,83	R\$ 486,24
Funcionário 3	95,00%	100,00%	R\$ 1.200,00	R\$ 1.140,00	R\$ 1.280,65
Funcionário 4	96,00%	91,67%	R\$ 2.500,00	R\$ 2.200,00	R\$ 2.471,44
...
Funcionário 160	90,00%	79,00%	R\$ 1.500,00	R\$ 1.066,50	R\$ 1.198,08
TOTAL	-	-	-	R\$ 201.217,78	R\$ 226.044,00

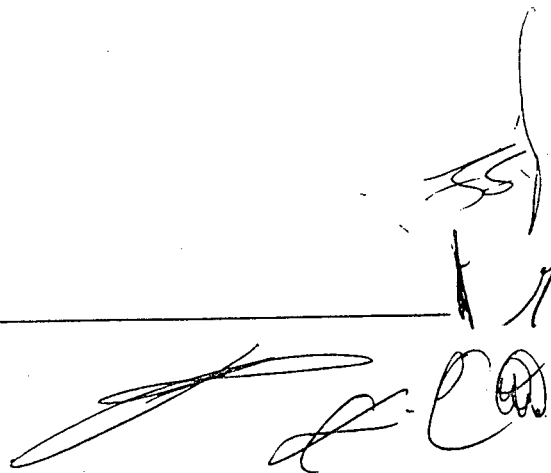
Método para cálculo da Distribuição Proporcional:

1. Para cada funcionário, determinar o valor de referência de distribuição através da multiplicação da porcentagem de dias trabalhados por IAM-SI e pelo salário nominal. Ex.: Func. 2 = 98% x 88,33% x R\$ 500,00 = R\$ 432,83;
2. Totaliza-se a soma dos valores de referência individuais para obter a referência total da Distribuição Proporcional (R\$ 201.217,78)
3. Obtém-se o total a ser distribuído pelo método proporcional (90% de R\$ 251.160,00, resultando R\$ 226.044,00);
4. Calcula-se a parcela de cada funcionário pela regra de três. Ex.: Func. 2 = R\$ 226.044,00 x R\$ 432,83 / R\$ 201.217,78).

TOTALIZAÇÃO DE RESULTADOS

Por funcionário	Parte Linear	Parte Proporcional ao Salário	TOTAL
Funcionário 1	R\$ 162,95	R\$ 486,80	R\$ 649,75
Funcionário 2	R\$ 159,69	R\$ 486,24	R\$ 645,93
Funcionário 3	R\$ 154,80	R\$ 1.280,65	R\$ 1.435,46
Funcionário 4	R\$ 156,43	R\$ 2.471,44	R\$ 2.627,87
...
Funcionário 6	R\$ 185,00	R\$ 1.198,08	R\$ 1.383,08
TOTAL	R\$ 25.116,00	R\$ 226.044,00	R\$ 251.160,00

Assim, o total de distribuição de resultados para cada funcionário é obtida pela soma dos resultados da distribuição linear e proporcional.



ANEXO II

METAS CORPORATIVAS E SETORIAIS

1. **Corporativa** - Registrar, em 1998, um índice de 35% de rentabilidade (lucro líquido/PL)
2. **Corporativa** - Registrar, em 1998, um total de vendas de R\$ 26.000.000,00
 - 2.1. **Setorial** - Realizar vendas/locações no valor de R\$ 3.000.000,00 com BXS/20 e outros equipamentos - matriz
 - 2.2. **Setorial** - Realizar vendas/locações no valor de R\$ 3.000.000,00 com BXS/20 e outros equipamentos - Filial SP
 - 2.3. **Setorial** - Realizar vendas/locações no valor de R\$ 1.000.000,00 com BXS/20 e outros equipamentos - Escritório de Minas Gerais
 - 2.4. **Setorial** - Realizar vendas de R\$ 500.000,00 com SITEST
 - 2.5. **Setorial** - Realizar vendas de R\$ 500.000,00 com sistemas relacionados a SPM
 - 2.6. **Setorial** - Realizar vendas de R\$ 8.470.000,00 com AXS/20 (TELEBRÁS/SIPT, sistema bancário, etc.)
 - 2.7. **Setorial** - Realizar vendas de R\$ 2.500.000,00 com OEM (parcerias, NEC)
 - 2.8. **Setorial** - Realizar vendas de R\$ 3.500.000,00 com o serviço 134 e outros
 - 2.9. **Setorial** - Realizar vendas de R\$ 30.000,00 com manutenção (contratos)
 - 2.10. **Setorial** - Realizar vendas de R\$ 3.500.000,00 com sistemas COPOM, COBOM e outros da área de segurança
 - 2.11. **Setorial** - Estabelecer estrutura para administração dos contratos BXS
 - 2.12. **Setorial** - Promover a segmentação de mercado para o produto BXS, em áreas consideradas prioritárias
3. **Corporativa** - Desenvolver e/ou integrar tecnologias que permitam a incorporação aos produtos DÍGITRO de soluções para Internet, atendimento automático (RDSI, reconhecimento de voz, banco de dados, videoconferência) e da área de segurança (rádio, GIS, AVL, MDT)
 - 3.1. **Setorial** - Reconhecimento de voz (software)
 - 3.2. **Setorial** - Protocolos para Internet - TACACS+ e RADIUS (software)
 - 3.3. **Setorial** - Protocolo QSIG - funções básicas (software)
 - 3.4. **Setorial** - Projeto RDSI (software)

- 3.5. **Setorial** - Projeto Reconhecimento de Voz (hardware)
- 3.6. **Setorial** - Projeto RAS - modem 60 (hardware)
- 3.7. **Setorial** - Gravação Stand Alone (hardware)
- 3.8. **Setorial** - RDSI, PRI e BRI (hardware)
- 3.9. **Setorial** - Tie Line para voz e dados (hardware)
- 3.10. **Setorial** - VoIP (hardware)
- 3.11. **Setorial** - Placa de VoIP e Line (hardware)
- 3.12. **Setorial** - TELEPONTO (software)
- 3.13. **Setorial** - Projeto SIAP (software)
- 4. **Corporativa** - Aprimorar o Sistema da Qualidade, mantendo a certificação, a estrutura interna adequada e reduzindo os custos da não-conformidade
 - 4.1. **Setorial** - Obter, em 1998, um índice médio de qualidade de cursos acima de 75 pontos
 - 4.2. **Setorial** - Atingir 2% (com variação de $\pm 15\%$) em créditos anuais de treinamento, observando o limite orçamentário de R\$ 355.000,00
 - 4.3. **Setorial** - Implantar um sistema de levantamento de necessidades de treinamento junto ao cliente externo
 - 4.4. **Setorial** - Alcançar 100% de conhecimento do processo de carga de software nos equipamentos AXS e BXS (modem, configurações, etc.)
 - 4.5. **Setorial** - Implementar uma política de compra e controle de estoque para itens BXS (matéria-prima, produto acabado)
 - 4.6. **Setorial** - Reduzir os prazos de manutenção e disponibilizar informações para o acompanhamento
 - 4.7. **Setorial** - Executar a V Etapa do Programa da Qualidade
 - 4.8. **Setorial** - Credenciar e treinar empresas autorizadas para a prestação de assistência técnica, de maneira a dar cobertura à planta instalada
 - 4.9. **Setorial** - Terceirizar, no mínimo, 10% das manutenções de equipamentos de pequeno porte (SITEST, SIDAC, BXS e APA)
 - 4.10. **Setorial** - Consolidar o SAP, atingindo 100% do corpo funcional
- 5. **Corporativa** - Desenvolver BD de informações corporativas, integrando a base Magnus e outros bancos
 - 5.1. **Setorial** - Integrar as informações contábeis que são geradas nas diversas áreas da Empresa no Sistema Magnus

5.2. **Setorial** - Disponibilizar demonstrativos financeiros gerenciais, através do Sistema de Informações Corporativas

5.3. **Setorial** - Desenvolver sistema de controle orçamentário

5.4. **Setorial** - Informatizar os controles dos eventos físicos e financeiros dos contratos

5.5. **Setorial** - Implantar os módulos do BD de informações corporativas relacionadas com as áreas MNT, ADC, INF, SFW, O&M e RTR

5.6. **Setorial** - Disponibilizar informações (configurações de software e hardware) de todos os microcomputadores da Empresa (matriz, filiais e escritórios)

5.7. **Setorial** - Tornar a Internet um canal de divulgação e de vendas dos produtos DÍGITRO

5.8. **Setorial** - Prover o Magnus de ambiente que garanta o seu funcionamento 24 horas ininterruptas, melhorando performance e confiabilidade

ANEXO 5

ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Pelo presente instrumento, de um lado a **EMPRESA BRASILEIRA DE COMPRESSORES S.A.** - **EMBRACO**, a Matriz com sede à Rua Rui Barbosa, 1.020, a Unidade da Fundação com sede à Rua Dona Francisca nº 12.500, ambas situadas na cidade de Joinville, e a Unidade de Itaiópolis com sede na Avenida Tancredo Neves, nº 1.166 na cidade de Itaiópolis, neste ato representadas por seus procuradores adiante firmados, doravante denominada simplesmente **EMPRESA** e, de outro lado os **EMPREGADOS** lotados no estabelecimento da Matriz, Unidade da Fundação e Unidade de Itaiópolis, neste ato representados pela **COMISSÃO NEGOCIADORA DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** adiante firmados, doravante denominada simplesmente **COMISSÃO**, resolvem celebrar este **ACORDO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** que se regerá pelas seguintes Cláusulas:

CLÁUSULA PRIMEIRA - DA FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

As partes firmam o presente Acordo de Participação nos Resultados, tendo como base as disposições legais contidas na Medida Provisória nº 1.539-30 de 11/04/97 de (D.O.U. 12/04/97) e posteriores reedições.

CLÁUSULA SEGUNDA - DA COMISSÃO


A **COMISSÃO** foi formada por representantes de diversas áreas e das diferentes Unidades da Empresa, eleitos pela maioria dos Empregados através de votação formal.

CLÁUSULA TERCEIRA - DAS DEFINIÇÕES

A **EMPRESA**, de acordo com seu programa de Visão de Futuro, com vistas ao fortalecimento das relações de trabalho e maior participação de seus empregados nas decisões e resultados organizacionais, resolve implementar o **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**, com base nos critérios de apuração e metas estabelecidas no **Anexo I**, que desde já faz parte deste instrumento.

CLÁUSULA QUARTA - DOS OBJETIVOS GERAIS

São objetivos gerais do Programa de Participação nos Resultados :

- a) - Estabelecer um sistema de participação dos empregados nos resultados da empresa;
 - b) - Reconhecer que os resultados da empresa se devem ao envolvimento das pessoas;
 - c) - Promover maior comprometimento das equipes de trabalho;
 - d) - Assegurar o aumento da competitividade.
- 

CLÁUSULA QUINTA - DA ORIGEM DOS RECURSOS

A origem dos recursos necessários à distribuição dos resultados obtidos, bem como o estabelecimento das metas, o sistema de medição e a forma de divulgação do Programa estão no ANEXO I.

CLÁUSULA SEXTA - DO PAGAMENTO DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

As importâncias referente à **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** serão pagas em duas parcelas, denominadas **ANTECIPAÇÃO E COMPLEMENTAÇÃO**, que serão apuradas segundo o ANEXO I, e obedecerão, além dos aspectos ali contidos, os seguintes critérios:

- a) **ADMITIDOS** - Os empregados admitidos na vigência deste Programa receberão os valores apurados, na proporção dos meses efetivamente trabalhados ou parcela igual ou superior a 15 (quinze) dias no mês, tanto no pagamento da antecipação como na complementação.
- b) **DESLIGADOS** - Os empregados desligados na vigência deste Programa, receberão os valores apurados, na proporção dos meses efetivamente trabalhados ou parcela igual ou superior a 15 (quinze) dias no mês, pagos de uma só vez, no mês seguinte ao pagamento da complementação aos empregados ativos, e dependerá de solicitação do empregado diretamente à empresa.
- c) **AFASTADOS** - Os empregados que estiverem afastados na vigência deste Programa, receberão os valores apurados, na proporção dos meses efetivamente trabalhados ou parcela igual ou superior a 15 (quinze) dias no mês, tanto no pagamento da antecipação como na complementação.
- d) **EXCLUSÕES** - Não terão direito à Participação nos Resultados os estagiários, trabalhadores temporários, demitidos por justa causa e Aprendizes cursando o SENAI, exceto os Aprendizes que estão estagiando na empresa, que receberão 50 % dos valores apurados pelo Programa.
- e) **TRANSFERIDOS** - Os empregados que vierem a ser transferidos para quaisquer unidades da EMPRESA, ou empresas do GRUPO BRASMOTOR, farão jus ao pagamento da participação nos resultados de forma proporcional ao período trabalhado em cada localidade.

CLÁUSULA SÉTIMA - HABITUALIDADE E DA INCIDÊNCIA DE ENCARGOS

Conforme disposto na Medida Provisória que versa sobre a **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**, este programa terá apenas as incidências legais ali previstas, bem como não se lhe aplica o princípio da habitualidade.

Parágrafo Único: Fica ressalvado que na hipótese de alteração na legislação quanto à incidência de encargos trabalhistas e/ou previdenciários, será proporcionalmente deduzido do valor da **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**, prevista no ANEXO I.

CLÁUSULA OITAVA - DA COMPENSAÇÃO

Caso, por força de legislação superveniente, através de Medida Provisória ou Lei, bem como por decisão da Justiça do Trabalho ou ainda em decorrência de Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, haja qualquer alteração nas regras do valor do pagamento ou das condições da PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS, os valores previstos neste Acordo serão compensados.

CLÁUSULA NONA - DAS DIVERGÊNCIAS

Na hipótese de divergências relativas ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si e, persistindo a divergência, levar a questão ao Árbitro ou Mediador ou ainda à Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA - DA VIGÊNCIA DO PROGRAMA

O presente Programa de Participação nos Resultados tem sua vigência inicial estabelecida para 1 (um) ano a contar de 01.01.97 podendo ser prorrogado e ou alterado através de Termo de Aditamento mediante acordo firmado entre as partes, sem prejuízo das datas dos pagamentos, podendo ser estabelecidas no ANEXO I.

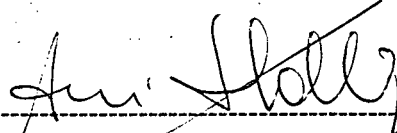
E, por estar justo e acordado, as partes firmam o presente Acordo de Participação nos Resultados em 5 (cinco) vias de igual teor e forma, na presença de testemunhas.

Joinville, 12 de Maio de 1.997

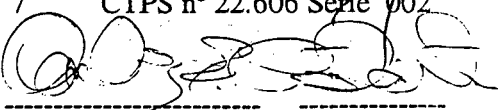


EMPRESA BRASILEIRA DE COMPRESSORES S.A.
EMBRACO


Comissão de Empregados:



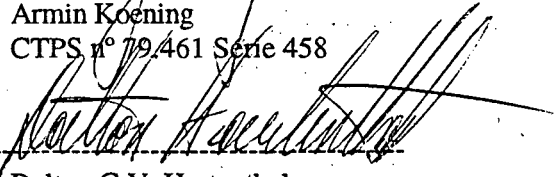
Arci Stolle
CTPS nº 22.606 Série 002



Carlos Roberto Lienstadt
CTPS nº 11.476 Série 005



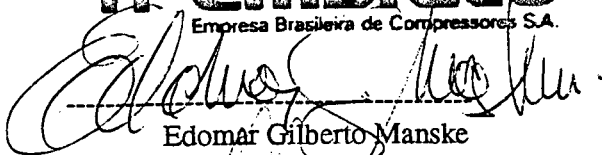
Armin Koenig
CTPS nº 79.461 Série 458

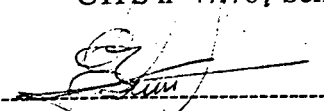


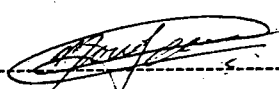
Dalton C.V. Hartenthal
CTPS nº 15.637 Série 426

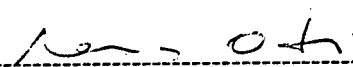


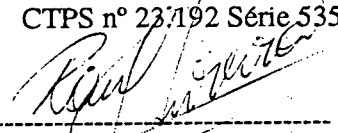
Empresa Brasileira de Compressores S.A.

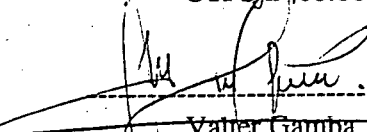

Edomar Gilberto Manske
CTPS nº 47.767 Série 426

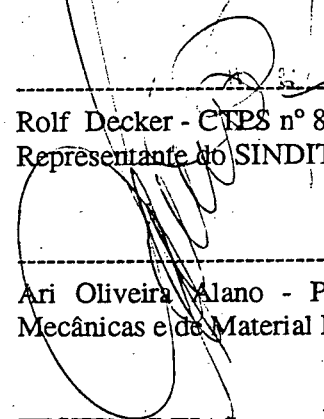

Elinaldo B. de Araújo
CTPS nº 19.974 Série 017


Mario Zanin
CTPS nº 030.202 Série 392


Marcos Odainai
CTPS nº 23.192 Série 535

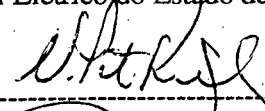

Raul Moreira
CTPS nº 68.867 Série 006


Valtér Gamba
CTPS nº 15.850 Série 454



Rolf Decker - CTPS nº 81.730 Série 426
Representante do SINDITHERME

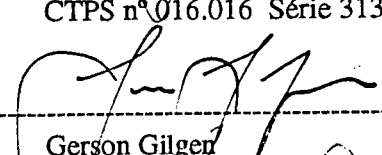
Ari Oliveira Alano - Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas
Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de Santa Catarina

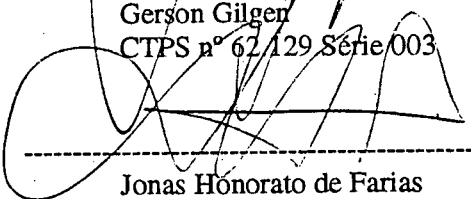
TESTEMUNHAS:

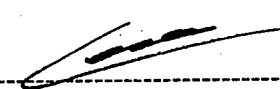

Norbert Peter Kühn - CPF 006.482.219 - 20

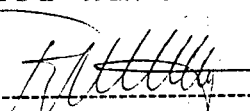

Dario Müller - CPF 194.053.679 - 00

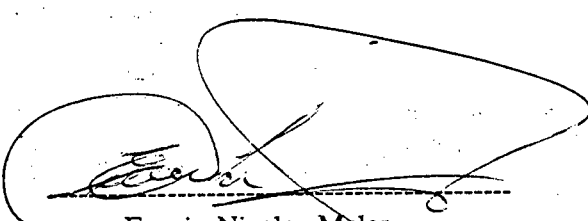

Luiz Gonzaga Cardoso
CTPS nº 016.016 Série 313


Gerson Gilgen
CTPS nº 62.129 Série 003


Jonas Honorato de Farias
CTPS nº 70.078 Série 006


Cesar A. Schmitt
CTPS nº 092.743 Série 001


Rogério Costa Beber
CTPS nº 19.972 Série 543


Evacir Nicolau Meler
Presidente do SINDITHERME

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

- Unidades EMBRACO - Matriz/ Fundação/ Filial Itaiópolis

ANEXO I

APRESENTAÇÃO

As empresas do Grupo Brasmotor, através da internalização de seus VALORES, e na busca de sua prática, evolui em sua VISÃO DE FUTURO. E, como elemento chave do processo, figura o ser humano, através de sua participação efetiva nas estratégias e nas ações.

Como um instrumento eficaz adicional para a concretização do comprometimento dos seus empregados, a EMPRESA implementará anualmente Programas de Participação nos Resultados.

A participação nos resultados deve gerar satisfação, tanto para os empregados, e também para a EMPRESA, não devendo ser entendida como um benefício para uma das partes envolvidas, e sim como um efetivo instrumento de gestão para alavancagem de resultados, bem como, servir de meio para modernização das relações de trabalho, com a maior participação dos empregados nas decisões e nos resultados da EMPRESA.

As metas definidas atendem aos Objetivos Corporativos Brasmotor, que são: Satisfação do Consumidor, Satisfação dos Acionistas, Qualidade Total, Compromisso com os Empregados, Crescimento e Inovação.

A) OBJETIVOS DO PROGRAMA

- Estabelecer um sistema de participação das pessoas nos resultados da EMPRESA;
- Reconhecer, desta forma, que os resultados da empresa se devem ao envolvimento direto dos seus profissionais;
- Promover maior comprometimento das equipes de trabalho;
- Assegurar o aumento da competitividade.

B) CONDIÇÕES BÁSICAS PARA PAGAMENTO E ORIGEM DA VERBA PARA O PROGRAMA

Para que o programa possa ser aplicado, existe uma condição básica:

A Obtenção de lucro operacional mínimo de 10,0 % (em reais) sobre o patrimônio líquido apurado em 31 de dezembro de 1.996 (convertido para o dólar na mesma data), já descontado o valor a ser pago pela participação nos resultados. Esse lucro, como determina a lei, será divulgado de três em três meses, para que todos fiquem sabendo se aquele nível mínimo foi alcançado.

C) METAS DO PROGRAMA

1. Reduzir o Custo de Transformação
2. Diminuir a rejeição de compressores na linha de produção do cliente
3. Baixar o índice de acidentes de trabalho
4. Melhorar o desempenho na escala do Sistema de Excelência Brasmotor (SEB)

D) COMPOSIÇÃO DAS METAS

- Custo de Transformação

É o dispêndio utilizado para transformar matéria-prima em produto acabado. Os itens que possuem influência sobre este custo, estão descritos abaixo:

Salário / Benefícios	Salários Encargos sociais Horas Extras Assist. Médica/Odontológica P.A.T. Transporte Previdência Privada
Gastos/Despesas Fixas	Material Expediente Manutenção Externa Serviços de Terceiros Assessoria/Consultorias Seguros/Leasing Viagens, etc...
Gastos Variáveis	Material intermediário Energia Elétrica Material de Manutenção Material de Consumo Material de Limpeza e Segurança, etc...
Sucata	Processo Try Out/ Fornecedor
Outros	Despesas legais, taxas, impostos, multas.

- Salários

São os salários nominais do pessoal (incluindo afastados), acrescidos de horas extras e encargos sociais (padrão de 59 %).

- **Benefícios**

Compreende os gastos com: Assistência médica / odontológica, Assist. médica externa (Saúde Bradesco), Assistência Social, Alimentação, Transporte, Brindes, Previdência Privada, Assistência Maternal (Berçário).

- **Gastos / Despesas Fixas e Variáveis**

São todos os gastos e despesas controlados por Centro de Custo através do Desempenho Orçamentário.

- **Sucata**

São os custos de material, em US\$, perdido nos processos internos (não inclui refila).

EMBRACO MATRIZ E FILIAL ITAIÓPOLIS :

$$\text{Custo de Transformação} = \frac{\text{Total de Gastos no Período}}{\text{Total de Compressores Produzidos no Período}}$$

Nota : O acompanhamento dos gastos efetivos, em relação a meta, serão feitos sempre pelo acumulado.

Correção da Meta :

O valor unitário do custo de transformação sofrerá alterações de :

1. Salários - O valor dos salários será fixado em R\$ (com base no salário dez/96) e corrigido em função do acordo coletivo de abril/97 e a cada mês convertido para US\$, em função da taxa efetiva do dólar.

2. Efeitos de uma midi-desvalorização cambial. Acima de 3% no ano em relação ao IPA- Índice de Preços por Atacado, devem ser expurgados, no mês da ocorrência.

3. Desmobilização/Terceirização - Fazem com que tenhamos um crescimento do custo de matéria prima em detrimento de gastos que fazem parte do custo de transformação e consequentemente, devem demandar uma correção na meta.

- **P.P.M. no Cliente (Qualidade)**

É a média anual do índice apurado mensalmente referente a quantidade mensal de compressores rejeitados na linha dos clientes (*), dividido pela quantidade de compressores entregues, multiplicado por 1 (hum) milhão. (PPM = Parte Por Milhão) .

(*) Multibrás (Joinville e São Bernardo do Campo), Wirlpool (Fort Smith, Evansville), Frigidaire (USA), Sharp (Japão).

$$\text{P.P.M.} = \frac{\text{Compressores Rejeitados no Cliente} \times 1.000.000}{\text{Compressores Aplicados no Cliente}}$$

• **Segurança no Trabalho (Taxa de Frequência)**

É a média anual do número de acidentes de trabalho (com ou sem afastamento) em relação ao número de horas/homem trabalhadas. Esta taxa é apurada com base no número mensal de acidentes de trabalho, dividido pelo número de horas/homem trabalhadas, multiplicadas por 1 (um) milhão.

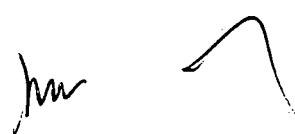
$$T.F. = \frac{\text{Número Total de Acidentes} \times 1.000.000}{\text{Total Horas/Homem Trabalhadas}}$$

• **Pontos SEB (Sistema de Excelência Brasmotor)**

É a pontuação obtida anualmente, em todas as empresas do Grupo Brasmotor, quando da avaliação feita por auditores internos. Estes auditores são profissionais de todas as empresas do Grupo especialmente treinados para realizarem as auditorias e avaliarem a pontuação alcançada .

São sete as categorias avaliadas :

Categoria	Pontos Possíveis
Liderança	95
Gerenciamento baseado em fatos	60
Planejamento estratégico	85
As pessoas do Grupo Brasmotor	150
Qualidade de processos e produtos	150
Mensuração de resultados	160
Satisfação do consumidor	300
Total	1000

Cada categoria é desdobrada em vários itens, como por exemplo a categoria Liderança:

- ⇒ Comprometimento pessoal
- ⇒ Valores
- ⇒ Gerenciamento do dia a dia
- ⇒ Liderança Externa

Nas sete categorias, são um total de 30 itens avaliados, cujo detalhamento encontra-se no Manual do S.E.B.

E) DAS DATAS DE PAGAMENTO

O pagamento da Participação nos Resultados será semestral, com antecipação em 15 de agosto e o pagamento final até 15 de fevereiro, após apuração dos resultados do ano.

Agosto: Antecipação de 70 % da metade do valor do plano em número de salários (salário base junho), considerando o atingimento das metas até o período.

Fevereiro : Pagamento de 100 % do valor a receber em número de salários (salário base dezembro), considerando a proporcionalidade no atingimento das metas no ano, descontada a antecipação concedida em número de salários no período.

F) DA DIVULGAÇÃO

- Mensalmente a EMPRESA divulgará os resultados parciais do Programa de Metas de modo a assegurar o acompanhamento e comprometimento de todos.
- Por força de Lei, a EMPRESA só poderá divulgar a condição de aplicação do programa relativa ao Lucro Operacional trimestralmente, após comunicar à C.V.M. (Comissão de Valores Mobiliários).

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

EMBRACO - UNIDADE MATRIZ - JOINVILLE E UNIDADE ITAIÓPOLIS

Condições de Aplicação do Programa:

1. Obtenção de lucro operacional mínimo de 10,0 % sobre o patrimônio líquido em 31 de dezembro de 1.996, (convertido para o dólar na mesma data), já descontado o valor a ser pago de participação.
2. Custo de transformação de, no máximo, US\$ 13,75 por compressor.

INDICADORES PARA O ANO DE 1997			
PESO 55 %	PESO 15 %	PESO 15 %	PESO 15 %
Custo de transformação ; meta = US\$ 13,75 por compressor	Rejeição no cliente ; meta= 170 ppm	Segurança no trabalho (taxa de frequência); meta = 17	Pontos SEB ; meta = 660

Atingido	Nº salário	Atingido	Nº salário	Atingido	Nº salário	Atingido	Nº salário
12,65	1,65	160	0,45	15,00	0,45	700	0,45
12,93	1,51	163	0,41	15,50	0,41	690	0,41
13,20	1,38	165	0,38	16,00	0,38	680	0,38
13,48	1,24	168	0,34	16,50	0,34	670	0,34
13,75	1,10	170	0,30	17,00	0,30	660	0,30
13,89	1,00	175	0,26	17,50	0,28	649	0,28
14,03	0,90	180	0,24	18,00	0,26	637	0,26
14,17	0,80	185	0,22	18,50	0,24	626	0,24
14,31	0,70	190	0,20	19,00	0,22	615	0,22
14,45	0,60	195	0,15	19,50	0,20	604	0,20
14,59	0,50	200	0,18	20,00	0,18	592	0,18
14,73	0,40	205	0,16	20,50	0,16	581	0,16
14,87	0,30	210	0,14	21,00	0,14	570	0,14
15,01	0,20	215	0,12	21,50	0,12	558	0,12
15,15	0,10	220	0,10	22,00	0,10	547	0,10

Os pesos acima estabelecidos foram utilizados para distribuição dos dois salários nas metas base dos indicadores para 1997. Esses pesos terão variações conforme o alcance mínimo ou máximo das metas.

Total de salários conforme alcance das metas, limitado a 3 salários nominais

METAS PARA EMBRACO - UNIDADE FUNDIÇÃO

- **Custo de Transformação**

Este indicador, já descrito anteriormente, é válido tanto para Embraco Matriz e Itaiópolis quanto para Embraco Fundição, apenas adequando seu valor para a realidade desta filial.

- **P.A.Q. (Plano de Ação para a Qualidade)**

O índice do P.A.Q. mede a qualidade dos produtos fundidos. Seu desempenho é medida pela média anual do índice apurado mensalmente.

Item	Peso
Retorno de compressores do campo por problemas de peças fundidos	40
Rejeito de peças na usinagem	25
Reclamações na usinagem	20
Bloqueios internos	10
Refugo interno	5

Esse índice é composto pelos seguintes pontos:

P.A.Q.	=	Rej. compressores campo	x 0,4
	+	Rejeitos usinagem	x 0,2
	+	Bloqueio interno	x 0,1
	+	Refugo interno	x 0,05
(META = 5.100)			

- **Segurança no Trabalho (Taxa de Frequência)**

Este indicador, já descrito anteriormente, é válido tanto para Embraco Matriz e Itaiópolis quanto para Embraco Fundição, porém com valores diferenciados.

- **Eficiência de Produção**

É a média anual do índice medido mensalmente que demonstra o número de toneladas de peças boas produzidas por homem durante 1 (um) mês de trabalho.

$$\text{Produtividade} = \frac{\text{Toneladas de peças boas}}{\text{Número de Funcionários}}$$

- **Pontos SEB (Sistema de Excelência Brasmotor)**

Este indicador, já descrito anteriormente, é válido tanto para Embraco Matriz e Itaiópolis quanto para Embraco Fundição.

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

EMBRACO - UNIDADE FUNDIÇÃO

Condições de Aplicação do Programa:

1. Obtenção de lucro operacional mínimo de 10,0 % sobre o patrimônio líquido em 31 de dezembro de 1.996 (convertido para o dólar na mesma data), já descontado o valor a ser pago de Participação nos Resultados).
2. Custo de transformação de, no máximo, US\$ 500,00 por tonelada.

INDICADORES PARA O ANO DE 1997				
PESO 55 %	PESO 10 %	PESO 10 %	PESO 10 %	PESO 15 %
Custo de transformação ; Meta = US\$ 500,00 por tonelada	PAQ ; meta= 5.100 ppm	Segurança no trabalho (taxa de frequência); meta = 20	Eficiência Produção; meta= 7,0 ton/homem/mês	Pontos SEB ; meta = 660

Atingido	Nº salário	Atingido	Nº salário	Atingido	Nº salário	Atingido	Nº salário	Atingido	Nº salário
460	1,65	4700	0,30	18,00	0,30	7,40	0,30	700	0,45
470	1,51	4800	0,28	18,50	0,28	7,30	0,28	690	0,41
480	1,38	4900	0,25	19,00	0,25	7,20	0,25	680	0,38
490	1,24	5000	0,23	19,50	0,23	7,10	0,23	670	0,34
500	1,10	5100	0,20	20,00	0,20	7,00	0,20	660	0,30
504	1,00	5160	0,19	20,50	0,19	6,98	0,19	649	0,28
507	0,90	5220	0,18	21,00	0,18	6,96	0,18	637	0,26
511	0,80	5280	0,17	21,50	0,17	6,94	0,17	626	0,24
515	0,70	5340	0,16	22,00	0,16	6,92	0,16	615	0,22
519	0,60	5400	0,15	22,50	0,15	6,90	0,15	604	0,20
522	0,50	5460	0,14	23,00	0,14	6,88	0,14	592	0,18
526	0,40	5520	0,13	23,50	0,13	6,86	0,13	581	0,16
530	0,30	5580	0,12	24,00	0,12	6,84	0,12	570	0,14
533	0,20	5640	0,11	24,50	0,11	6,82	0,11	558	0,12
537	0,10	5700	0,10	25,00	0,10	6,80	0,10	547	0,10

Os pesos acima estabelecidos foram utilizados para distribuição dos dois salários nas metas base dos indicadores para 1996. Esses pesos terão variações conforme o alcance mínimo ou máximo das metas.

Total de salários conforme alcance das metas, limitado a 3 salários nominais.

ANEXO 6

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOBRE
PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU
RESULTADOS DOS BANCOS EM 1999.**

Os SINDICATOS DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS infra-assinados, por delegação recebida dos empregados dos bancos, em assembléias convocadas especialmente para este fim, constituído, cada qual, representante de todos os empregados da categoria em sua base territorial, para convencionar a participação nos lucros ou resultados de que trata a Medida Provisória nº 1878-63 de 22 de outubro de 1999, e reedições posteriores, neste ato representados pela CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS - CNTIF, a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO (FETEC) DO ESTADO DO PARANÁ e FETEC DO ESTADO DE SÃO PAULO, a FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS (FEEB) DOS ESTADOS DA BAHIA e SERGIPE, a FEEB DO CENTRO/NORTE, a FETEC DO NORDESTE, a FEEB DOS ESTADOS DO RIO DE JANEIRO E ESPÍRITO SANTO e a FEEB DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL; os SINDICATOS DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS (SEEB) DO ESTADO DO ACRE, SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO ESTADO DE ALAGOAS, SEEB DE ALEGRETE (RS), SEEB DO ALTO URUGUAI CATARINENSE - Concórdia (SC), SEEB DE ANGRA DOS REIS (RJ), SEEB DE APUCARANA (PR), SEEB DE ARAPOTI E REGIÃO (PR), SEEB DE ARARAQUARA (SP), SEEB DE ASSIS (SP), SEEB DE ASSIS CHATEAUBRIAND (PR), SEEB DE BAGÉ (RS), SINDICATO DOS BANCÁRIOS DA BAHIA (BA), SEEB DA BAIXADA FLUMINENSE (RJ), SEEB DE BARRETOS (SP), SEEB DE BAURU (SP), SEEB DE BELO HORIZONTE E REGIÃO (MG), SEEB DE BLUMENAU (SC), SEEB DE BRAGANÇA PAULISTA (SP), SEEB DE BRASÍLIA (DF), SEEB DE CAMPINA GRANDE E REGIÃO (PB), SEEB DE CAMAQUÃ (RS), SEEB DE CAMPO MOURÃO E REGIÃO (PR), SEEB DE CAMPOS DOS GOYTACAZES (RJ), SEEB DE CARAZINHO (RS), SEEB DE CATAGUASES (MG), SEEB DE CATANDUVA (SP), SEEB DE CAXIAS DO SUL E REGIÃO (RS), SEEB DO CARIRI (CE - antigo SEEB DE CRATO, JUAZEIRO E BARBALHA), SEEB DO ESTADO DO CEARÁ (CE), SEEB DE CHAPECÓ, XANXERÊ E REGIÃO (SC), SEEB DE CORNÉLIO PROCÓPIO (PR), SEEB DE CRICIÚMA (SC), SEEB DE CRUZ ALTA E REGIÃO (RS), SEEB CURITIBA (PR), SEEB DE DIVINÓPOLIS E REGIÃO (MG), SEEB DE DOURADOS (MS), SEEB DE EREXIM (RS), SEEB DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO (ES), SEEB DO EXTREMO SUL DA BAHIA - Itamaraju (BA), SEEB DE FEIRA DE SANTANA (BA), SEEB DE FREDERICO WESTPHALEN (RS), SEEB DE FLORIANÓPOLIS E REGIÃO (SC), SEEB DE GOVERNADOR VALADARES E REGIÃO (MG), SEEB DE GUAPORÉ (RS), SEEB DE GUARAPUAVA (PR), SEEB DE GUARULHOS (SP), SEEB DE HORIZONTINA E REGIÃO (RS), SEEB DE IJUÍ (RS), SEEB DE ILHÉUS (BA), SEEB DE IPATINGA E REGIÃO (MG), SEEB DE IRECÊ E REGIÃO (BA), SEEB DE ITABUNA (BA), SEEB DE JACOBINA E REGIÃO (BA), SEEB DE ITAPERUNA, SEEB DE JEQUIÉ (BA), SEEB DE JUIZ DE FORA E REGIÃO (MG).

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOBRE
PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU
RESULTADOS DOS BANCOS EM 1999.**

SEEB DE JUNDIAÍ, (SP), SEEB DE LIMEIRA (SP), SEEB DE LONDRINA (PR), SEEB DE MACAÉ E REGIÃO (RJ), SEEB DO ESTADO DO MARANHÃO (MA), SEEB DO ESTADO DE MATO GROSSO (MT), SEEB DE MOGI DAS CRUZES, SEEB DE NITERÓI (RJ), SEEB DE NOVA FRIBURGO (RJ), SEEB DE NOVO HAMBURGO E REGIÃO (RS), SEEB DO OESTE CATARINENSE - JOAÇABA (SC), SEEB DE OSÓRIO E LITORAL NORTE (RS), SEEB PARÁ E AMAPÁ (PA/AP), SEEB DA PARAÍBA (PB), SEEB DE PARANAVAÍ (PR), SEEB DE PASSO FUNDO (RS), SEEB DE PATOS DE MINAS (MG), SEEB DE PELOTAS (RS), SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE CRÉDITO NO ESTADO DE PERNAMBUCO (PE), SEEB DE PETROPÓLIS (RJ), SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS E FINANCIÁRIOS DO ESTADO DO PIAUÍ (PI), SEEB DE POÇOS DE CALDAS (MG), SEEB DE PORTO ALEGRE (RS), SEEB DE PRESIDENTE PRUDENTE (SP), SEEB DE RIO GRANDE (SÃO JOSÉ DO NORTE E SANTA VITÓRIA DO PALMAR) (RS), SEEB DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO (RJ), SEEB DE RIO DO SUL (SC), SEEB DO RIO GRANDE DO NORTE (RN), SEEB DO ESTADO DE RONDÔNIA (RO), SEEB DE RONDONÓPOLIS (MT), SEEB RORAIMA (RR), SEEB DE ROSÁRIO DO SUL (RS), SEEB DE SANTA CRUZ DO SUL E REGIÃO (RS), SEEB DE SANTA MARIA E REGIÃO (RS), SEEB DE SANTA ROSA (RS), SEEB DE SANTANA DO LIVRAMENTO (RS), SEEB DE SANTIAGO (RS), SEEB DE SANTO ANDRÉ (SP), SEEB DE SANTO ÂNGELO (RS), SEEB DE SÃO BORJA E ITAQUI (RS), SEEB DE SÃO GABRIEL (RS), SEEB DE SÃO LEOPOLDO (RS), SEEB DE SÃO LUIZ GONZAGA (RS), SEEB DE SÃO MIGUEL D' OESTE (SC), SEEB DE SÃO PAULO (SP), SEEB DO ESTADO DE SERGIPE (SE), SEEB DE SUL FLUMINENSE (RJ), SEEB DE TAUBATÉ (SP), SEEB DE TEÓFILO OTONI (MG), SEEB DE TERESÓPOLIS (RJ), SEEB DE TOLEDO (PR), SEEB DE TRÊS RIOS (RJ), SEEB DE UBERABA (MG), SEEB DE UMUARAMA (PR), SEEB DE VACARIA (RS), SEEB DO VALE DO ARARANGUÁ (SC), SEEB DE VALE DO CAÍ (RS), SEEB DO VALE DO PARANHANA (RS), SEEB DO VALE DO RIBEIRA (SP), SEEB DE VITÓRIA DA CONQUISTA (BA), de um lado, e de outro, a FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS, o SINDICATO DOS BANCOS NOS ESTADOS DE SÃO PAULO, PARANÁ, MATO GROSSO e MATO GROSSO DO SUL, o SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DE ALAGOAS, o SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DA BAHIA, o SINDICATO DOS BANCOS DE MINAS GERAIS, GOIÁS, TOCANTINS E BRASÍLIA, o SINDICATO DOS BANCOS DA PARAÍBA, o SINDICATO DOS BANCOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, o SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (com base territorial, também, no Estado do Espírito Santo), o SINDICATO DOS BANCOS DE PERNAMBUCO, o SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO ESTADO DO CEARÁ, com sede nos estados indicados em sua denominação, por seus representantes legais, também devidamente autorizados por suas respectivas assembleias gerais, que

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOBRE
PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU
RESULTADOS DOS BANCOS EM 1999.**

aceitam esta representação apenas para o efeito do disposto no art. 2º da referida Medida Provisória, firmam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** para estabelecer a **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (P.L.R)** no exercício de 1999, bem como ratificar o **PROTOCOLO PRÉVIO** firmado em 29.10.99, nos seguintes termos:

CLÁUSULA PRIMEIRA**PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS
(P.L.R)**

Ao empregado admitido até 31.12.98, em efetivo exercício em 31.12.99, convencionou-se o pagamento, a título de participação nos lucros ou resultados (PLR de 1999), pelo banco, até 02 de março de 2000, de 80% (oitenta por cento) sobre o salário-base mais verbas fixas de natureza salarial, reajustadas em setembro/99, acrescido do valor fixo de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), limitado ao valor de R\$ 3.250,00 (três mil, duzentos e cinquenta reais).

Parágrafo primeiro

O percentual, o valor fixo e o limite máximo convencionados no "caput" desta Cláusula, a título de P.L.R., observarão, em face do exercício de 1999, como teto, o percentual de 15% (quinze por cento) e, como mínimo, o percentual de 5% (cinco por cento) do lucro líquido do banco. Quando o total de P.L.R. calculado pela regra básica do "caput" desta Cláusula for inferior a 5% (cinco por cento) do lucro líquido do banco, no exercício de 1999, o valor individual deverá ser majorado até alcançar 2 (dois) salários do empregado e limitado ao valor de R\$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais), ou até que o total da P.L.R. atinja 5% (cinco por cento) do lucro líquido, o que ocorrer primeiro.

Parágrafo segundo

No pagamento da P.L.R., o banco poderá compensar os valores já pagos ou que vierem a ser pagos, a esse título, referentes ao exercício de 1999.

Parágrafo terceiro

O empregado admitido até 31.12.98 e que se afastou a partir de 1º.01.99, por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, faz jus ao pagamento integral da P.L.R., ora estabelecido.

Parágrafo quarto

Ao empregado admitido a partir de 1º.01.99, em efetivo exercício em 31.12.99, mesmo que afastado por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, será efetuado o pagamento de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Ao afastado por doença, acidente do trabalho ou auxílio-maternidade fica vedada a dedução do período de afastamento para cômputo da proporcionalidade.

Parágrafo quinto

Ao empregado que tenha sido ou venha a ser dispensado sem justa causa, entre 02.08.99 e 31.12.99, será devido o pagamento, até 02.03.2000, de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido no "caput", por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOBRE
PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU
RESULTADOS DOS BANCOS EM 1999.**

Parágrafo sexto

O banco que apresentar prejuízo no exercício de 1999 (balanço de 31.12.99) estará isento do pagamento da P.L.R.

Parágrafo sétimo

A participação nos lucros ou resultados prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho refere-se ao exercício de 1999, tem caráter excepcional e transitório, atende ao disposto na Medida Provisória nº 1878-63, de 22 de outubro de 1999, e reedições posteriores, não constitui base de incidência de nenhum encargo trabalhista ou previdenciário por ser desvinculada da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, porém tributável para efeito de imposto de renda, conforme legislação em vigor.

CLÁUSULA SEGUNDA

ANTECIPAÇÃO DA P.L.R

Excepcionalmente, e respeitados os termos do "caput" e dos parágrafos da Cláusula anterior, o banco efetuará até o 10º (décimo) dia útil da data de assinatura do PROTOCOLO PRÉVIO (29.10.99), o pagamento de antecipação da P.L.R. de valor correspondente a 40% (quarenta por cento) sobre o salário base mais verbas fixas de natureza salarial, acrescido do valor fixo de R\$ 134,00 (cento e trinta e quatro reais) observando-se as seguintes condições:

- a) percentual máximo de 15% (quinze por cento) do lucro líquido correspondente ao resultado do 1º semestre de 1999.
- b) o valor individual máximo a ser pago a título de antecipação será de R\$ 1.559,00 (um mil, quinhentos e cinquenta e nove reais).
- c) no pagamento desta antecipação, o banco poderá compensar os valores já pagos a título de P.L.R., referentes ao exercício de 1999.
- d) o empregado admitido até 31.12.98 e que se afastou a partir de 1º.01.99, por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, faz jus ao pagamento integral da antecipação.
- e) ao empregado admitido a partir de 1º.01.99, em efetivo exercício na data da assinatura do PROTOCOLO PRÉVIO (29.10.99), mesmo que afastado por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade, será efetuado o pagamento de 1/12 (um doze avos) do valor estabelecido no caput desta cláusula, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. Para efeito de cálculo da proporcionalidade deve ser considerado como trabalhado o período até 31.12.99. Aos afastados por doença, acidente do trabalho ou licença-maternidade fica vedada a dedução do período de afastamento para cômputo da proporcionalidade.
- f) ao empregado que tenha sido dispensado sem justa causa, entre 02.08.99 e 29.10.99 (data da assinatura do PROTOCOLO PRÉVIO), será efetuado o pagamento desta antecipação, respeitada a proporcionalidade prevista no item "e" desta Cláusula.


**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOBRE
PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU
RESULTADOS DOS BANCOS EM 1999.**

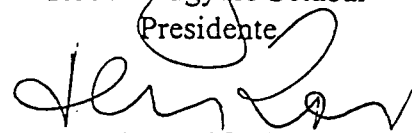
- g) o banco que apresentou prejuízo no 1º semestre de 1999 (balanço de 30.06.99), está isento do pagamento da antecipação.


São Paulo, 25 de novembro de 1999

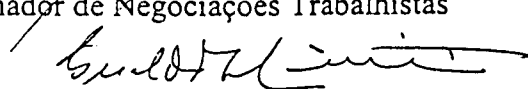
FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS
SINDICATO DOS BANCOS DOS ESTADOS DE SÃO PAULO,
PARANÁ, MATO GROSSO E MATO GROSSO DO SUL

p/Procuração SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DE ALAGOAS; SINDICATO DOS BANCOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (com base territorial no Estado do Espírito Santo); SINDICATO DOS BANCOS DE MINAS GERAIS, GOIÁS, TOCANTINS E BRASÍLIA; SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS NO ESTADO DA BAHIA; SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DO ESTADO DO CEARÁ; SINDICATO DOS BANCOS DE PERNAMBUCO; SINDICATO DOS BANCOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL; SINDICATO DOS BANCOS DA PARAÍBA

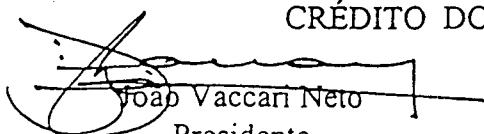

Roberto Egydio Setúbal
Presidente

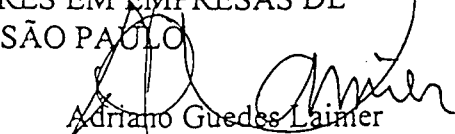

Alencar Naul Rossi
OAB/SP 17.573

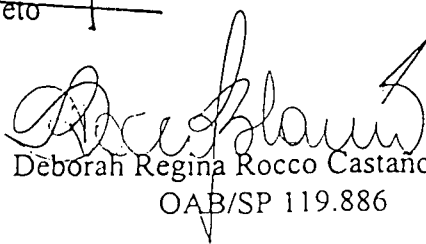

Magnus Ribas Apostólico
Coordenador de Negociações Trabalhistas


Geraldo Magela Leite
OAB/SP 7.258

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS
DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO
p/p FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE
CRÉDITO DO ESTADO DE SÃO PAULO


João Vaccari Neto
Presidente


Adriano Guedes Lainer
OAB/SP 118.574


Deborah Regina Rocco Castano Blanco
OAB/SP 119.886

FENABAN

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS

CNB

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCÁRIOS - CUT

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOBRE
PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU
RESULTADOS DOS BANCOS EM 1999.**

FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS
ESTADOS DO RIO DE JANEIRO E ESPÍRITO SANTO

Nelson José Lentini de Almeida
Presidente

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DA BAHIA

Presidente

p/Procuração - SEEB DO EXTREMO SUL, SEEB DE FEIRA DE SANTANA, SEEB DE
ILHÉUS, SEEB DE IRECÊ, ITABUNA, JACOBINA, JEQUIÉ e VITÓRIA DA CONQUISTA

p/Procuração e em nome próprio - FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM
ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS ESTADOS DA BAHIA E SERGIPE

Euelides Fagundes Neves
Presidente

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM
INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS

p/Procuração - FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS
DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL e SEEB DE ALEGRETE, SEEB DE BAGÉ, SEEB
DE CAMAQUÃ, SEEB DE CARAZINHO, SEEB DE CAXIAS DO SUL, SEEB DE CRUZ
ALTA, SEEB DE ERECHIM, SEEB DE FREDERICO WESTPHALEN, SEEB DE GUAPORÉ,
SEEB DE HORIZONTINA, SEEB DE IJUÍ, SEEB DE NOVO HAMBURGO E REGIÃO, SEEB
DE OSÓRIO E LITORAL NORTE, SEEB DE PORTO ALEGRE, SEEB DE PASSO FUNDO,
SEEB DE PELOTAS E REGIÃO, SEEB DE RIO GRANDE (São José do Norte e Santa Vitória do
Palmar), SEEB DE SÃO BORJA E ITAQUI, SEEB DE SÃO GABRIEL, SEEB DE ROSÁRIO DO
SUL, SEEB DE SÃO LEOPOLDO, SEEB DE SÃO LUIZ GONZAGA, SEEB DE SANTA CRUZ
DO SUL E REGIÃO, SEEB DE SANTA MARIA E REGIÃO, SEEB DE SANTA ROSA, SEEB
DE SANTANA DO LIVRAMENTO, SEEB DE SANTIAGO, SEEB DE SANTO ANGELO,
SEEB DE VÁCARIA, SEEB DO VALE DO CAÍ e SEEB DO VALE DO PARANHANA.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOBRE
PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU
RESULTADOS DOS BANCOS EM 1999.**

p/Procuração - SEEB DE ARARAQUARA, SEEB DE ASSIS, SEEB DE BAURU, SEEB DE BARRETOS, SEEB DE BRAGANÇA PAULISTA, SEEB DE CATANDUVA, SEEB DE GUARULHOS, SEEB DE JUNDIAÍ, SEEB DE LIMEIRA, SEEB MOGI DAS CRUZES, SEEB DE PRESIDENTE PRUDENTE, SEEB DE TAUBATÉ, SEEB DE SANTO ANDRÉ, SEEB DO VALE DO RIBEIRA.

p/Procuração - SEEB DO ESPÍRITO SANTO, SEEB. DE ANGRA DOS REIS, SEEB DA BAIXADA FLUMINENSE, SEEB CAMPOS DOS GOITACAZES, SEEB DE ITAPERUNA, SEEB MACAÉ, SEEB DE NITERÓI, SEEB DE NOVA FRIBURGO, SEEB DE PETRÓPOLIS, SEEB DE RIO DE JANEIRO, SEEB DE SUL FLUMINENSE, SEEB DE TERESÓPOLIS, SEEB DE TRÊS RIOS.

p/Procuração - FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DOS ESTADOS DO CENTRO NORTE e SEEB DO ACRE, SEEB DE BRASÍLIA, SEEB DE DOURADOS (MS), SEEB DO ESTADO DO MATO GROSSO, SEEB PARÁ E AMAPÁ, SEEB DE RONDÔNIA, SEEB DE RONDONÓPOLIS (MT) e SEEB DO ESTADO DE RORAIMA.

p/Procuração - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO DO ESTADO DO PARANÁ e SEEB DE APUCARANA, SEEB DE ARAPOTI, SEEB DE ASSIS CHATEUBRIAND, SEEB DE CAMPO MOURÃO, SEEB DE CORNÉLIO PROCÓPIO, SEEB DE CURITIBA, SEEB DE GUARAPUAVA, SEEB DE LONDRINA, SEEB DE PARANAVAÍ e SEEB DE TOLEDO e SEEB DE UMUARAMA.

p/Procuração - SEEB DE BELO HORIZONTE, SEEB DE CATAGUASES, SEEB DE DIVINÓPOLIS, SEEB DE GOVERNADOR VALARES, SEEB DE IPATINGA, SEEB DE JUIZ DE FORA, SEEB DE PATOS DE MINAS, SEEB DE TEÓFILO OTONI e SEEB DE UBERABA

p/Procuração - SEEB DE ALTO URUGUAI CATARINENSE, SEEB DE BLUMENAU, SEEB DE CHAPECÓ, SEEB DE CRICIÚMA, SEEB DE FLORIANÓPOLIS, SEEB DE OESTE CATARINENSE, SEEB DE RIO DO SUL, SEEB DE SÃO MIGUEL DO OESTE e SEEB DO VALE DO ARARANGUÁ



FENABAN

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS


GNB

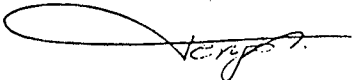
CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCÁRIOS - CUT

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SOBRE
PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU
RESULTADOS DOS BANCOS EM 1999.**

p/Procuração - FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CRÉDITO DO NORDESTE e SEEB DO ESTADO DE ALAGOAS, SEEB DO MARANHÃO, SEEB DO RIO GRANDE DO NORTE, SEEC DE PERNAMBUCO, SEEB DO PIAUÍ, SEEB DE CAMPINA GRANDE (PB), SEEB DA PARAÍBA (PB), SEEB DO CEARÁ, SEEB DO CARIRI (CE) e SEEB DE SERGIPE

p/Procuração - CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS


Adriano Guedes Lamer
OAB/SP 118.574


Sérgio Ricardo Silva Rosa
Presidente


Deborah Regina Rocco Castaño Blanco
OAB/SP 119.886

g:\users\cct99\PLRCUT1999-2000.doc



ANEXO 7

**CONVENÇÃO COLETIVA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS
1º SEMESTRE DE 2000**

Os empregados da INTELBRAS, representados pela COMISSÃO eleita nos termos da Medida Provisória Nº 1.982-65 de 13/12/99 e a INTELBRAS S.A. INDÚSTRIA DE TELECOMUNICAÇÃO ELETRÔNICA BRASILEIRA, representada por seu presidente, Sr. Jorge Luiz Savi de Freitas, firmam entre si a presente Convenção Coletiva de Participação nos Lucros conforme as cláusulas e condições abaixo enumeradas:

CLÁUSULA 1ª - ABRANGÊNCIA

As normas coletivas do presente instrumento abrangem todos os empregados e diretores da empresa, observando o seguinte:

- a) Só terão direito a participação estabelecida nesta Convenção os empregados que tiverem cumprido uma carência de 90 dias após a data de admissão, mesmo que admitidos no semestre anterior;
- b) Os empregados que solicitarem demissão e os demitidos durante o período de apuração estabelecido pela presente Convenção, não terão direito a participação nela estabelecida. Eventuais exceções ou casos especiais serão decididos com a COMISSÃO na reunião que analisará o resultado de encerramento do semestre;
- c) Os empregados que estiverem afastados do trabalho por qualquer motivo durante o semestre, receberão a participação estabelecida nesta Convenção de acordo com a seguinte regra:
 - Até 3 dias de afastamento: recebimento integral;
 - Acima de 3 dias: desconto proporcional de 1/180 (um cento e oitenta avos) para cada dia de afastamento;
 - Os valores descontados serão rateados proporcionalmente para todos os colaboradores.

CLÁUSULA 2ª - PERÍODO DE VIGÊNCIA

A presente Convenção é válida para o primeiro semestre do ano de 2000, iniciando o período de apuração em 01 de Janeiro e terminando em 30 de Junho de 2000.

CLÁUSULA 3ª - FORMA DE PARTICIPAÇÃO

1. Os empregados participarão dos lucros, proporcionalmente ao atingimento do objetivo, que será fixado pelo Orçamento Semestral para o Resultado Operacional. Do objetivo fixado para o primeiro semestre de 2000 serão deduzidos:

- a) Créditos de clientes vencidos a mais de 90 dias;
- b) Perdas e extravios de materiais e equipamentos, inclusive diferenças negativas apuradas nos inventários;
- c) Perdas por danificação decorrentes de mau uso de materiais e equipamentos;
- d) Obsolescência de materiais (sucateamento);
- e) Obsolescência de equipamentos com menos de 1 ano de uso;
- f) Matérias-primas estocadas a mais de 90 dias sem movimentação;
- g) Parcela de matérias-primas que exceder a 6 meses de consumo, considerando o previsto para o orçamento dos próximos 6 meses.

2. Todas as deduções acima mencionadas serão apresentadas e discutidas mensalmente com a COMISSÃO, nas reuniões previstas conforme cláusula 8ª.

3. As deduções já abatidas no resultado dos semestres anteriores poderão ser revertidas, caso haja recuperação de créditos ou valores.

4. Objetivo de Produtividade

Dada a importância da Produtividade na Empresa e a segurança da Organização e dos Colaboradores, será fixado um objetivo mínimo de Faturamento Bruto por Colaborador, sendo que para o 1º Semestre de 2000 o objetivo será de R\$ 185.000 (cento e oitenta e cinco mil reais) anuais por colaborador.

- a) Fórmula: Faturamento Bruto do semestre (deduzidas as devoluções) X 2 / N° de colaboradores existentes em 31/03/00 (excetuando-se os colaboradores afastados conforme cláusula 1ª, item c).
- b) Caso este objetivo não seja alcançado, o valor de Participação calculado conforme as regras desta Convenção será reduzido em 10%.

CLÁUSULA 4ª - FORMA DE APURAÇÃO

O Resultado Operacional, base de cálculo para a apuração dos lucros, será determinado pelo "Caderno de Resultados", segundo metodologia extra-contábil utilizada pela empresa há vários anos. Esta metodologia, baseada em custo padrão, leva em conta para chegar ao Resultado: Faturamento menos impostos, devoluções, comissões, custo das matérias-primas, gastos diretos e indiretos de fábrica, depreciação, pesquisa e desenvolvimento, gasto comercial e gasto administrativo.

CLÁUSULA 5ª - ORÇAMENTO DE RESULTADO OPERACIONAL PARA 2000

O Resultado Operacional orçado para o primeiro semestre de 2000 mencionado na cláusula 3ª fica fixado em R\$ 11.970.590 (onze milhões, novecentos e setenta mil e quinhentos e noventa reais).

CLÁUSULA 6ª - VALOR DA PARTICIPAÇÃO

1. O valor da participação nos lucros a ser distribuído aos empregados será de 10% (dez por cento) do Resultado Operacional Realizado, ajustado pelas deduções estabelecidas na cláusula 3ª, observado o limite mínimo equivalente a R\$ 7.200.000 (sete milhões e duzentos mil reais).
2. Se o limite mínimo estabelecido acima não for atingido, não haverá distribuição de resultados.
3. Se o limite mínimo for atingido, o valor da participação será distribuído da seguinte forma:
 - a) 30% (trinta por cento) de forma linear, dividido pelo número de empregados existentes em 30 de Junho de 2000, excetuando-se os colaboradores afastados conforme cláusula 1ª item c.
 - b) 70% (setenta por cento) proporcional ao salário nominal individual de Junho de 2000.
 - c) Para os empregados admitidos em 1999 e durante o primeiro semestre de 2000, o cálculo mencionado nos itens a e b acima será proporcional ao período trabalhado, com a dedução da carência mencionada na cláusula 1ª, letra a.

CLÁUSULA 7ª - PAGAMENTO DA DISTRIBUIÇÃO

- a) O pagamento da participação ocorrerá após o término do semestre, em folha de pagamento especial e separada, devendo a data ser comunicada até 15 de Julho de 2000.
- b) O pagamento será efetuado em única parcela, devendo ocorrer no intervalo entre 31 de Julho e 30 de Setembro de 2000.
- c) O pagamento ocorrerá no dia 31 de Julho de 2000, se o valor total não comprometer até 30% (trinta por cento) do saldo existente em caixa. Se for maior de 30%, ficará adiado para 31 de Agosto ou para 30 de Setembro de 2000.

CLÁUSULA 8ª - PAGAMENTO DA DISTRIBUIÇÃO

Serão efetuadas reuniões mensais de avaliação entre a Diretoria da INTELBRAS e a COMISSÃO, visando debater e acompanhar a evolução dos resultados alcançados em comparação como o Orçamento.

CLÁUSULA 9ª - REVISÃO DA CONVENÇÃO


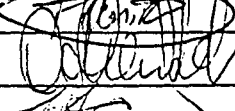

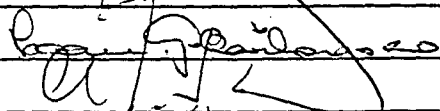
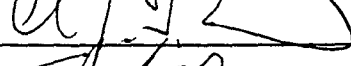
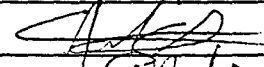
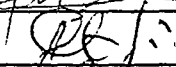
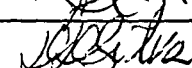
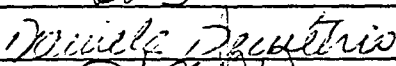





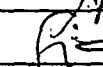
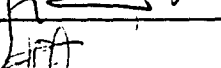
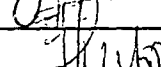
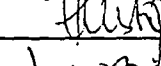
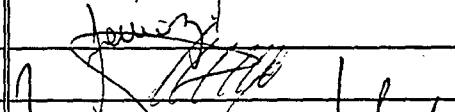

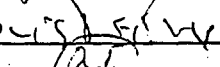
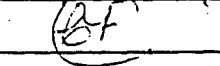
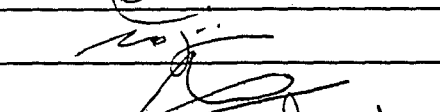

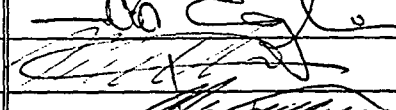

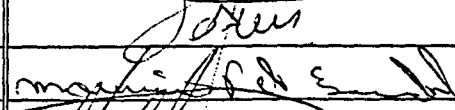

A presente Convenção poderá ser revista a qualquer tempo, podendo ser alterada, desde que de comum acordo entre as partes.

E, por estarem, assim, justos e acordados, os representantes da COMISSÃO e da INTELBRAS assinam este documento em 3(três) vias de igual teor, devendo a primeira ser encaminhada ao Sindicato da categoria para fins de arquivo conforme previsto no 2º § 2º da MP 1.982-65 de 13/12/99.

São José, SC, 15 de Janeiro de 2000.

JORGE LUIZ SAVI DE FREITAS
PRESIDENTE
INTELBRAS S/A

MEMBROS DA COMISSÃO

Colaborador	Setor	Assinatura
Ademir Serafim	Compras/Suprimentos	
Carina Henkels	Secretaria da Garantia da Qualidade	
Carmelo Amelino Silveira	Engenharia de Produção	
Carmen Galz Barbaresco	Administração	
Claudio de Souza Vieira	Marketing	
Claudionor dos Santos	Injetoras/Tampografia	
Daniel Duarte da Silva	Engenharia Industrial	
Daniela D. da Silva Machado	S. I. A. C.	
Daniela Demétrio	Montagem de Centrais	
Edson Aristides da Silva	Injetoras/Tampografia	
Emani José Farani Filho	Financeiro	
Francisco de Assis da Silva	Compras/Suprimentos	
Giancarlo Granzotto Macedo	Engenharia de Produção	
Giani Mara da Silva	Secretaria da Garantia da Qualidade	
Helena Gödert	Montagem de Telefones *	
Isabel Maria Santos	Documentação	
João Batista de Castro Flores	Comercial	
Leones Antônio Mônico	Recursos Humanos	
Louis Pierre Hubert	Assistência Técnica	
Luciara Fernandes Marroni	Montagem de Telefones	
Marcelo Guizoni	Engenharia de Ensaios	
Marciel Linhares	Assistência Técnica	
Márcio Alexandre Evangelista	Comercial	
Marcio Cechetto	Comercial	
Marcos Perez Mokarzel	Depto. de Informações Estratégicas	
Marcos Ramos Vasques	Compras/Suprimentos	
Mauricio Paulino de Espíndola	Injetoras/Tampografia	
Milton Nelson Coelho	Injetoras/Tampografia	

Nancy Terezinha de Oliveira	Montagem de Placas	Variat
Nivaldo Coelho	Planejamento de Materiais e Produção	
Odir José Garcia	Almoxarifado	Odier
Pedro Moacir Perger	Informática	Pedro Perger
Raquel Bunn	Time Telefone Convencional	
Robson Truppel	Time Telefone sem Fio	Robson
Rogério Antônio da Silva	Pesquisa & Desenvolvimento	Rogério
Romeo Zangalli	Comercial	Romeo
Ronaldo Santos Rachadel	Time Produtos Especiais	Ronaldo
Rosane Joaquina Goulart	Assistência Técnica	Rosane
Rosimere A. Fraga Alves	Montagem de Telefones	Rosimere
Sérgio Murilo Souza	Custos & Orçamento	Sérgio
Sixto Gonzales	Engenharia de Produção	Sixto
Sônia Gilda da S. Martinho	Montagem de Produtos Especiais	Sônia
Sonia Terezinha Schmitz	Inserção Automática	Sonia
Sueli Hencke Santos	Montagem de Telefones *	Sueli
Ubiratan L. F. Camargo	Expedição	Ubiratan
Udecir Francisco Somensi	Controladoria	Udecir
Vera Lucia Will	Montagem de Centrais	Vera Lucia
Vilmar Medeiros	Injetoras/Tampografia	Vilmar

* Representantes do Sindicato dos Empregados nas Indústrias Mecânicas, Metalúrgicas e de Material Elétrico do Estado de Santa Catarina.



ANEXO 8

Quadro demonstrativo dos acordos das empresas em Anexo:

	Forma de Participação	A partir de quando o funcionário tem o direito de receber a PLR	Periodicidade	Percentual	Crítérios
BANCOS	Independente	Admitido até 31/12 e em efetivo exercício no ano seguinte	Semestral	No máximo 15% e no mínimo 5% do Lucro Líquido	nd
EMBRACO	Resultado	Admitidos na vigência receberão na proporção dos meses trabalhados	Semestral	Mínimo 10% de Lucro Operacional sobre o PL	Metas
DÍGITRO	Resultado	Admitidos até o dia 31/12 do ano anterior	Anual, podendo ser semestral	nd	Metas
INTELBRÁS	Lucros	No mínimo 3 meses	Semestral	Fórmula	Objetivos
TUPER	Resultado <u>1</u>	No mínimo 3 meses de tempo de serviço	Semestral <u>4</u>	0% a 0,38% sobre o resultado compartilhado <u>3</u>	Metas <u>2</u>

nd = não disponíveis